

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KEPUASAN KOMPENSASI DENGAN
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelara Sarjana Strata Satu Manajemen Dakwah

Disusun Oleh:

Nur Ahta
09240044

Pembimbing:

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi.MM
NIP 197606162005012002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2013



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto. Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55281 email:fd@uinsuka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/ TUGAS AKHIR

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Nur Ahta
Nomor Induk Mahasiswa : 09240044
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 17 Juni 2013
Nilai Munaqasyah : A/B

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Pembimbing

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM
NIP. 19760616 2200503 2 002

Penguji I

Drs. M. Rasvid Ridho, M.Si
NIP. 19670104 199303 1 003

Penguji II

Hj. Early Magfiroh Innayati, M.Si
NIP. 197410025 199803 2 001

Yogyakarta, 26 Juni 2013

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan,



Dekan H. Warsono, M. Ag.
NIP. 19701010 199903 1 002



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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada;
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
D. I. Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

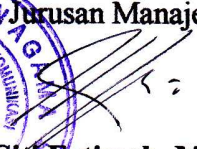
Nama : Nur Ahta
NIM : 09240044
Judul Skripsi : Hubungan Tingkat Kepuasan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Yogyakarta.

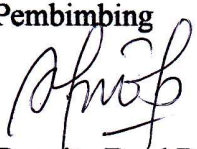
sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 07 Juni 2013

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Dra. Siti Fatimah, M. Pd
NIP : 19690401 199403 2 002

Pembimbing

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi.MM
NIP : 19760616 200501 2 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamu 'alaikum. Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, selaku penulis skripsi :

Nama : Nur Ahta
NIM : 09240044
Fakultas/Prodi : Dakwah/Manajemen Dakwah (MD)
Judul Skripsi : **"Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta"**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang penulis susun ini adalah hasil murni dari tulisan penulis. dan bukan hasil dari tulisan orang lain yang tidak terkait sama sekali dalam penyusunan skripsi ini.

Demikian penulis sampaikan surat pernyataan keaslian skripsi ini dengan sesungguhnya agar dapat diketahui dan semoga bermanfaat bagi semua kalangan

Wassalamu 'alaikum. Wr. Wb

Yogyakarta, Juni 2013

Penulis skripsi



Nur Ahta
09240044

MOTTO

Hanya kepada Engkaulah kami menyembah dan hanya kepada Engkaulah kami mohon pertolongan (Q.S. Al-Fatihah: 5)

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rizki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakkal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya” (Q.S. Ath-Thalaq: 2-3)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku panjatkan puji syukur kepada Allah SWT atas nikmat karya sederhana ini, dan karena telah mengirim orang-orang luar biasa disampingku, persembahkan kepada:

- ❖ Ayah Murni Hamdan dan Mama Farida, orang tua luar biasa, yang kasih sayang dan pengorbanannya tidak dapat digantikan oleh apapun, ayah yang selalu mengajarkan untuk selalu tidak menganggap enteng segala urusan dan selalu mengajarkan untuk menjadi anak yang tidak lemah, mama yang selalu mengajarkan untuk menyerahkan segala masalah kepada Allah SWT dengan do'a dan shalat. Kasih sayang kalian tidak akan terganti. ^_^
- ❖ Almamater Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.



KATA PENGANTAR

Puji syukur tidak henti-hentinya kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan judul **“Hubungan Tingkat Kepuasan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta”**. Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar S-1 dibidang Manajemen Dakwah.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian skripsi ini berkat bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bpk Dr. H. Waryono M.Ag., Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd., Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi.MM., yang telah banyak membantu memberikan semangat, mengarahkan dan membimbing penulis dalam penelitian ini.
4. Bpk Drs. M.Rosyid Ridho,Msi sebagai pembimbing akademik sekaligus penguji dalam penelitian ini, terimakasih atas bimbingannya dan banyak masukan-masukan yang bermanfaat untuk penelitian ini.
5. Ibu Early Magfiroh Innayati. M.si yang telah memberikan banyak masukan bermanfaat untuk penelitian ini.

6. Seluruh dosen Manajemen Dakwah yang telah banyak memberikan ilmu-ilmu bermanfaat selama kuliah.
7. Kepada almarhum Along Gandi, terima kasih banyak karena telah mengarahkan untuk memilih jurusan dan kampus yang tepat (kami selalu merindukan mu). Angah Harpi yg mengajarkan kedewasaan, bagaimana seharusnya wanita dewasa bersikap, Makcik, Sopi dan Alvin yang selalu memberikan dukungan dan support.
8. Sahabat-sahabat luar biasa yang selalu membantu, menyemangati dan menghabiskan hari-hari bersama dengan suka ria: K'ngah Benni, Meri, Memey, Wiwik, Sonya, Lala, Ipit, Endah, Arif.
9. Angah Harpi dan Bang Uul yang mengajarkan untuk menargetkan sesuatu sehingga lebih efektif untuk dicapai dengan usaha.
10. Bang Andika yang telah banyak membantu dan mengajarkan mengolah data SPSS, juga seluruh teman-teman galaherang yang telah memberikan tempat untuk belajar.
11. Teman-teman Asrama putri Dara Djuanti Solina, Putri Tami, Elin, Vera, Uci, Arifka, dan semua teman-teman Dara Djuanti yang telah mengukir suka dan duka bersama.
12. Teman-teman Asrama putra Rahadi Osman terima kasih untuk selama ini.
13. Teman-teman Manajemen Dakwah yang telah banyak menghabiskan waktu bersama selama kuliah.

14. Ibu Dra.Hj. Mas'amah, M.Pd.I., kepala bagian tata usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta, yang telah memberikan izin penelitian.
15. Bpk Bramma Aji Putra, S.Kom.I., yang banyak membantu memberikan informasi awal tentang Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta pada proses pra penelitian.
16. Subbag Ortala dan Kepegawaian yang telah memberikan izin untuk menyebar kuesioner di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta.
17. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam melakukan penelitian ini.

Terima kasih banyak, penulis menyadari tanpa bantuan kalian penulis tidak bisa menyelesaikan penelitian ini semoga amal baik kalian di balas oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Amin.

Yogyakarta, Juni 2013

Nur Ahta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian	7
F. Tinjauan Pustaka	8
G. Landasan Teori	11

1. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Pegawai	11
2. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kompensasi ..	18
H. Hipotesis	31
I. Metode Penelitian	32
1. Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional	32
2. Populasi dan Sampel	41
3. Metode Pengumpulan Data	43
4. Instrumen Penelitian	46
5. Teknik Analisis Data	48
BAB II	
GAMBARAN UMUM KANTOR WILAYAH	
KEMENTERIAN AGAMA	50
A. Sejarah Singkat Kantor Wilayah Kementerian Agama ..	50
B. Pembentukan Kantor Wilayah Kementerian Agama	52
C. Visi dan Misi	53
D. Tugas dan Fungsi	54
E. Tata Kerja Kantor	55
F. Struktur Organisasi	55
BAB III	
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	70
A. Persiapan Penelitian	70
B. Uji Instrumen	72
C. Gambaran Umum Responden	78
D. Deskripsi Hasil Analisis Data	86

E. Uji Statistik	92
1. Analisis Uji Asumsi	92
2. Koefisien Determinasi	94
3. Uji Hipotesis	95
F. Pembahasan	98
BAB IV SIMPULAN DAN SARAN	101
A. Simpulan	101
B. Saran	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kisi- kisi Instrumen Penelitian	39
Tabel 2	Skor Alternatif Jawaban	44
Tabel 3	Hasil Uji validitas Kinerja Pegawai	73
Tabel 4	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kompensasi	75
Tabel 5	Hasil Analisis Reliabilitas Hasil Uji Coba	77
Tabel 6	Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen Penelitian	77
Tabel 7	Umur Responden	78
Tabel 8	Jenis Kelamin Responden	80
Tabel 9	Status Responden	81
Tabel 10	Pendidikan Terakhir	83
Tabel 11	Masa Kerja	83
Tabel 12	Penghasilan Perbulan	85
Tabel 13	Kriteria Kategorisasi Skala Kinerja Pegawai	87
Tabel 14	Jumlah Kategorisasi Kinerja Pegawai	88
Tabel 15	Kriteria Kategorisasi Skala Kepuasan Kompensasi	89
Tabel 16	Jumlah Kategorisasi Kepuasan Kompensasi	89

Tabel 17	Descriptives	91
Tabel 18	Anova Tabel	93
Tabel 19	Measures Of Association	94
Tabel 20	Coefficients	97



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Empat Produk Sikap Pegawai-Organisasi	19
Gambar 2	Hubungan Variabel X dan Variabel Y	33
Gambar 3	Struktur Organisasi	56
Gambar 4	Umur Responden	79
Gambar 5	Jenis Kelamin Responden	80
Gambar 6	Status Responden	81
Gambar 7	Pendidikan Terakhir	82
Gambar 8	Masa Kerja	84
Gambar 9	Penghasilan Perbulan	86
Gambar 10	Normal P-P Plot Of Regression	92

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KEPUASAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA YOGYAKARTA

Oleh:

Nur Ahta

09240044

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah ada hubungan antara tingkat kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Yogyakarta. Pada penelitian ini variabel bebas adalah kepuasan kompensasi dan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Kinerja Pegawai (Y) adalah suatu pencapaian hasil kerja oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepuasan Kompensasi (X) adalah segala dampak rasa positif yang dirasakan pegawai terhadap semua jenis kompensasi yang diterima baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 62 orang dengan teknik random atau acak. Dalam instrumen penelitian untuk variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan teori dari Fu'ad Mas'ud dan kepuasan kompensasi diukur menggunakan teori Lawyer. Teknik analisis data menggunakan korelasi regresi linier sederhana dengan analisis uji asumsi normalitas, linieritas, koefisien determinasi (r^2) dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS 16 For Windows Evaluation.

Hasil penelitian diperoleh ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta. Hasil koefisien determinasi (r^2) didapatkan hasil sebesar 0,197 atau dapat dipersentasekan sebesar 19% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain. Tingkat kinerja pegawai dan kepuasan kompensasi didapatkan kedalam kategori tinggi dengan nilai $M = 74,6613$, $SD = 4,14074$ (kategori tinggi) dan kepuasan kompensasi didapatkan nilai $M = 57.7742$, $SD = 5.00956$ (kategori tinggi).

Kata Kunci: Kepuasan Kompensasi, dan Kinerja Pegawai

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah **“Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta”**. Untuk memperjelas dan menghindari kesalahpahaman dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menegaskan judul skripsi ini sebagai berikut:

1. Hubungan

Hubungan juga sering dikenal dengan istilah korelasi¹. Korelasi menurut kamus bahasa indonesia adalah hubungan timbal balik atau sebab akibat². Sedangkan dalam ensiklopedia korelasi adalah suatu harga statistik yang menunjukkan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih³. Dalam skripsi ini hubungan yaitu mengacu pada pengertian korelasi dalam ensiklopedia.

2. Kepuasan Kompensasi

Tjiptono dan Chandra mendefinisikan kepuasan sebagai upaya pemenuhan sesuatu atau membuat sesuatu memadai⁴. Sedangkan Kotler mengatakan bahwa kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang ia rasakan

¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Renika Cipta, 1996), hlm. 27.

²<http://www.artikata.com/arti-336269-korelasi.html>, akses 22 April 2013.

³*Ensiklopedia Nasional Indonesia*, jilid 9, (Jakarta: PT.Cipta Adi Pustaka, 1989), hlm. 141.

⁴<http://www.referensimakalah.com/2013/03/definisi-kepuasan-menurut-para-ahli.html>, akses 12 Maret 2013.

dibandingkan dengan harapan⁵. Sedangkan Menurut Malayu Hasibuan kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya⁶. Kemudian menurut Wilson Bangun, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan⁷.

Menurut Mobley dalam Sahid yang dikutip dalam Adhian Nugraha mendefinisikan kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan⁸. Dalam skripsi ini kepuasan kompensasi adalah segala dampak rasa positif yang dirasakan pegawai terhadap semua jenis kompensasi yang diterima baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Rivai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan⁹. Menurut Sedarmayanti, kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang

⁵ *Mengukur Tingkat Kepuasan Nasabah Bank Rakyat Indonesia Dengan Analisis Tingkat Kepentingan dan Kepuasan Pelanggan*, "<http://id.scribd.com/doc/50442327/25/Pengertian-Kepuasan#page=42>", akses 19 November 2012.

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 118.

⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), hlm. 225.

⁸ Adhian Nugraha, "*Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*", skripsi tidak diterbitkan, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), hlm. 14.

⁹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 549.

atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi¹⁰. Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku¹¹. Berdasarkan pendapat di atas maka kinerja pegawai dalam skripsi ini adalah suatu pencapaian hasil kerja oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

4. Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta

Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta adalah lembaga pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat khususnya dibidang keagamaan. Berdirinya Kementerian Agama disahkan berdasarkan Penetapan Pemerintah Nomor : I/SD tanggal 3 Januari 1946 bertepatan dengan 24 Muharram 1364 H. Menteri Agama pertama adalah Prof. H..M. Rasjidi, BA, sejak itu dimulailah penataan struktur di lingkungan Kementerian Agama¹². Kantor Wilayah

¹⁰ Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai* , (Bandung: Mandar Maju, 2004), hlm. 89.

¹¹ Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1974 tentang Kepegawaian, pasal 1.

¹² <http://yogyakarta.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id=12334>, akses tanggal 20 April 2013.

Kementerian Agama Yogyakarta terletak di Jalan Sukonandi Nomor 08 Yogyakarta.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik pemahaman bahwa maksud penelitian ini adalah meneliti hubungan kepuasan terhadap kompensasi yang didapatkan pegawai terhadap prestasi kerja yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Kinerja berasal dari kata *performance*, pengertian *performance* adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya¹³. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berbanding lurus dengan kinerja organisasi.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta adalah instansi negara yang berfungsi sebagai pelayanan masyarakat khususnya dibidang keagamaan, dituntut melayani masyarakat dengan baik sehingga membutuhkan kinerja dan produktivitas pegawai yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan kinerja yang baik dan kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan produktivitas untuk organisasi. Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja pegawai pemerintahan baik maka kinerja instansi pemerintahan akan baik pula.

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 7.

Tetapi pada faktanya di Indonesia kinerja yang kurang baik dari pegawai negeri sering menjadi pembicaraan hangat. Banyak pegawai yang bermalas-malasan pada jam kerja, seperti tidur pada saat rapat, tidak baik dalam melayani masyarakat dan masih banyak yang lain. Fakta terbaru dikutip dalam ruanghati.com dari Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperkirakan 40 persen dari 4,7 juta pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia memiliki kinerja buruk dan akan diminta menjalani pensiun dini¹⁴. Ini menambah referensi fakta kurang baiknya kinerja pegawai negeri di Indonesia.

Membicarakan masalah kinerja disini, Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kompensasi. kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya¹⁵. Kompensasi menjadi salah satu faktor penting untuk menambah motivasi dalam kerja untuk karyawan. Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta adalah instansi milik negara sehingga yang bekerja didalamnya adalah pegawai-pegawai pemerintah yang digaji langsung oleh negara. Beban yang harus ditanggung negara untuk gaji PNS per beban APBN setiap tahunnya mencapai Rp 180 tiliun, jumlah anggaran yang cukup besar yang harus dikeluarkan, karena dengan jumlah seperti itu diharapkan dapat memperbaiki kinerja PNS di Indonesia. Oleh sebab itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian Kantor Wilayah Kementerian Agama. Peneliti ingin melihat bagaimana tingkat

¹⁴<http://www.ruanghati.com/2012/03/21/astaga-grafik-kinerja-turun-drastis-40-pns-diminta-pensiun-dini/>, akses 7 juni 2013.

¹⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), hlm. 255.

kepuasan kompensasi yang dirasakan pegawai Kantor Kementerian Agama Yogyakarta dan apakah kepuasan terhadap kompensasi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama berpengaruh terhadap kinerja. Maka dari itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Tingkat Kepuasan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kompensasi pegawai Kantor Kementerian Agama Yogyakarta?
3. Apakah ada hubungan antara tingkat kepuasan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui tingkat kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta.
2. Mengetahui tingkat kepuasan kompensasi pegawai Kantor Kementerian Agama Yogyakarta.

3. Mengetahui hubungan antara tingkat kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk sumber informasi dan wacana dalam pengembangan ilmu pengetahuan didalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama tentang kinerja dengan salah satu faktor yang berpengaruh adalah kompensasi.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Penelitian ini dapat digunakan bagi lembaga dakwahpada umumnya sebagai salah satu masukan atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam upaya pengembangan lembaga dakwah terutama mengenai kinerja pegawai.
- b. Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kinerja pegawai khususnya dengan memperhatikan faktor-faktor kepuasan kompensasi dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperbaiki manajemen sumber daya manusia di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama.

F. Tinjauan Pustaka

Penelitian mengenai “Hubungan antara Tingkat Kepuasan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta” menarik untuk dikaji, karena kompensasi sering menjadi tema yang dibahas. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi. Sehingga penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam. Namun demikian, penelitian yang sejenis pernah dilakukan antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Suryoadi, mahasiswa Universitas Diponegoro Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang”. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, maka penelitian ini membatasi faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang yaitu variabel: (1) kegiatan pelatihan karyawan, (2) kepuasan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan probabilitas sebesar 0,001. Dan ada pengaruh positif dan signifikan

kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,012¹⁶.

Agung Nugroho, mahasiswa UIN Yogyakarta Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Ustadz-Ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten”. Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten berdasarkan data-data yang terkumpul dan indikator-indikator yang ada. Sampel yang digunakan adalah populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 yaitu berjumlah 84 orang, sehingga penelitian ini berbentuk penelitian populasi. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Uji hipotesis dengan menggunakan korela *Product Momen* dari Pearson¹⁷.

Penelitian yang dilakukan oleh Raudhatul Muzahidah, mahasiswa UIN Yogyakarta Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan seberapa besar pengaruh kompensasi baik finansial maupun nonfinansial terhadap produktivitas kerja BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sampling

¹⁶Suryoadi, “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang”, (skripsi tidak diterbitkan), (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010).

¹⁷Agung Nugroho, “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Ustadz-Ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten”, (skripsi tidak diterbitkan), (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2008).

jenuh dan pendekatan statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan dua prediktor. Berdasarkan data yang dianalisis dapat diketahui bahwa nilai signifikan t terhitung kedua variabel dibawah nilai 0,05. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta¹⁸.

Beberapa penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diketahui beberapa kemiripan dan perbedaan dari penelitian sebelumnya. Adapun kemiripan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas mengenai kompensasi dan kinerja. Sedangkan yang menarik menurut peneliti, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti akan melakukan penelitian kepada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama, karena lembaga ini adalah instansi negara yang berfungsi sebagai pelayan masyarakat yang dituntut untuk melayani dengan kinerja yang baik.

¹⁸Raudhatul Muzahidah, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta*”, (skripsi tidak diterbitkan), (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2008).

G. Landasan Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)¹⁹. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya²⁰. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya²¹.

Menurut Peck yang dikutip oleh Kathryn dalam tesisnya S. Firdaus, *performance* merupakan pengaruh positif terhadap pengembangan karyawan, juga digunakan untuk kepentingan organisasi yang lain, seperti menentukan gaji, perencanaan pencapaian tujuan *performance* dimasa yang akan datang, menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan serta menilai karyawan yang potensial dalam rangka promosi²². Setiap pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaan atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal tersebut perlu

¹⁹ A.anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 67.

²⁰ *Ibid.*,

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Bandung: RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 7.

²² S.Firdaus, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Sekretaris Jenderal Departemen Kehakiman Dan HAM Republik Indonesia, tesis tidak diterbitkan, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2004), hlm. 22.

dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan masa lalu relatif terhadap standar prestasi²³.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua lembaga atau institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan. Jadi, jika kinerja pegawai baik maka kinerja institusi akan baik pula, demikian pula sebaliknya. Hal ini disebabkan karena kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja individu.

b. Aspek-aspek Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fuad Mas'ud ada lima aspek dimensi kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut²⁴:

1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari

²³ Gary Dessler, *Human Resource Management, (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, : copyright 2003, hlm. 322.

²⁴ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dalam Aplikasi*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), hlm. 20-21.

penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.

5) Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

Moekijat yang mengutip pendapat Edwin B Flippo dalam bukunya *“Principles of Personnel Management”* mengemukakan istilah *Performance appraisal* menawarkan 4 sistem penilaian dan salah satunya adalah sistem *Grafic Scales*²⁵. Moekijat dalam melaksanakan penilaian kinerja berdasarkan *Grafic Scales* yang harus dipertimbangkan adalah sifat individu dan faktor kontribusi pegawai tersebut terhadap

²⁵Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, (Bandung: Mandar Maju, 1990), hlm. 78.

organisasi atau kelompok seperti inisiatif, semangat, kepercayaan yang mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Adapun aspek-aspek penilaian kinerja tersebut adalah:

- 1) Pekerjaan yang dihasilkan
- 2) Kejasama
- 3) Inisiatif
- 4) Pengetahuan
- 5) Kehadiran
- 6) kesetiaan

Berbagai dimensi pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, penulis menggunakan teori dimensi kinerja dari Fu'ad Mas'ud yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja untuk mengukur kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Provinsi Yogyakarta.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Rivai, meliputi²⁶:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.

²⁶ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, Kompensasi dan Balas Jasa: *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 551-552.

- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi dalam: Penugasan kembali seperti diadakannya mutasi atau transfer, Promosi yaitu kenaikan jabatan, Training dan latihan
- 6) Meningkatkan motivasi
- 7) Meningkatkan etos kerja
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas.
- 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
- 12) Membantu penempatan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- 13) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji – upah – insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
- 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

- 17) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi²⁷. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Anwar Prabu adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)²⁸.

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan

²⁷ <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, akses tgl 31 januari 2013

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 67.

keahliannya (*the right man in the right place, the right place on the right job*).

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

David C. McClelland berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.” Oleh karena itu seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, mampu secara fisik, tujuan, situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Dalam memotivasi salah satu faktor yang paling berpengaruh adalah kepuasan terhadap kompensasi. Menurut Wibowo seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya pada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat bervariasi, sistem yang

digunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memperngaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan²⁹.

e. Metode penilaian kinerja

Menurut Wilson Bangun metode penelilain kinerja dibagi menjadi 3 metode yaitu³⁰:

1) Metode penilaian yang mengacu pada norma

Metode ini mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja paling baik. Penilaian dilakukan dengan menggunakan hanya satu kriteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara menyeluruh.

2) Penilaian standar absolut

Metode ini menggunakan standar absolut dalam menilai kinerja karyawan, penilai mengevaluasi karyawan dengan mengaitkan dengan faktor-faktor tertentu.

3) Metode penilaian berdasarkan Output.

2. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kompensasi

a. Pengertian Kepuasan Kompensasi

Kepuasan menurut Kotler adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang ia rasakan di bandingkan dengan harapan³¹. Menurut Muhammad Zainur kepuasan kerja berarti suatu keadaan di mana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan yang penting

²⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 347.

³⁰ Wilsonn Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), hlm 238-246.

³¹*Mengukur Tingkat Kepuasan Nasabah Bank Rakyat Indonesia Dengan Analisis Tingkat Kepentingan dan Kepuasan Pelanggan*, "http://id.scribd.com/doc/50442327/25/Pengertian-Kepuasan#page=42, akses 19 November 2012.

dengan bekerja dalam organisasi³². Davis dan Newstrom (1996) yang dikutip dalam bukunya Muhammad Zainur memberikan gambaran tentang sikap pegawai dalam organisasi sebagai berikut³³:

Gambar 1

Empat Produk Sikap Pegawai-Organisasi

Positif	Pegawai Tetap dalam Perusahaan	Pemberhentian Pegawai
Sikap Pegawai thd Organisasi	A	B
Negatif	Pegawai Meninggalkan Perusahaan dengan Sukarela	Pegawai Meninggalkan Perusahaan dengan Kesepakatan
	C	D

Berdasarkan sikap pegawai organisasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada kwadran A menunjukkan sikap positif antara pegawai dengan organisasi, oleh karena itu pegawai tetap dalam organisasi.
2. Pada kwadran B menunjukkan sikap organisasi negatif terhadap pegawai, oleh karena itu organisasi ingin memberhentikan pegawai.

³² Muhammad Zainur Roziqin, *Kepuasan Kerja*, (Malang: Averroes Press, 2010), hlm. 69.

³³ *Ibid.*, hlm. 70-71.

3. Pada kwadran C menunjukkan sikap negatif pegawai, oleh sebab itu pegawai secara sukarela meninggalkan organisasi dan ini merupakan kerugian pada organisasi.
4. Pada kwadran D menunjukkan sikap negatif antara pegawai-organisasi, oleh karena itu pegawai meninggalkan organisasi dengan kesepakatan.

Kepuasan di sini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah yang memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materil maupun non materil yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan³⁴.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian³⁵. Menurut Kadarisman, pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya³⁶. Untuk menarik orang masuk bekerja pada organisasi atau perusahaan tertentu,

³⁴ S. Pantja Djati, "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 5 (Maret, 2003), hlm. 30.

³⁵ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, *Kompensasi dan Balas Jasa: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 741.

³⁶ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 3.

untuk mengusahakan karyawan agar datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi atau perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai³⁷. Kompensasi menurut Casio F. Wayne yang dikutip oleh Mangkuprawiro adalah meliputi pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas semakin tinggi³⁸.

Menurut Michael dan Harold yang dikutip oleh Pantja kepuasan kompensasi adalah kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka³⁹. Sedangkan menurut Mobley dalam Sahid yang dikutip dalam Adhian Nugraha mendefinisikan kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan⁴⁰. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi adalah total dari perasaan positif (kepuasan) individu terhadap kompensasi yang mereka terima dari

³⁷ *Ibid.*,

³⁸ Sjafri Mangkuprawiro, *Management SDM Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indo, 2003), hlm. 196.

³⁹ Pantja Djati, “Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 5 (Maret, 2003), hlm. 25-41.

⁴⁰ Adhian Nugraha, “Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, skripsi yang diterbitkan, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), hlm. 14.

suatu lembaga, dimana bayaran yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh individu tersebut. Jika derajat kepuasan tinggi, maka akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi.

b. Aspek-aspek Kepuasan Kompensasi

Milkovich dan Newman (2002) dan Herman (1986) mengemukakan bahwa kepuasan kompensasi atau kepuasan terhadap imbalan dapat diartikan sebagai suatu fungsi dari perbedaan persepsi karyawan terhadap sebesar besarnya imbalan yang seharusnya mereka terimadengan apa yang sudah mereka terima⁴¹.

Lawler (1983) mengemukakan empat hal terkait apakah individu puas atau tidak terhadap imbalan yang diterima yaitu⁴²:

- 1) Kepuasan terhadap imbalan merupakan fungsi dari berapa yang diterima dan berapa yang seharusnya diterima. Kebanyakan teori kepuasan menekankan bahwa kepuasan ditentukan melalui perbandingan antara apa yang diterima dengan berapa yang mereka anggap seharusnya diterima.
- 2) Kepuasan individu dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang didapat oleh orang lain. Individu cenderung membandingkan apa yang orang lain lakukan dan apa yang orang lain terima dengan situasi mereka sendiri. Hasil dari perbandingan ini

⁴¹<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/26201>, akses 26 april 2013.

⁴²*Ibid.*

dijadikan individu untuk menyimpulkan imbalan yang harusnya mereka terima.

- 3) Individu seringkali tidak mau terima dengan perolehan imbalan yang diperoleh orang lain. Individu cenderung meremehkan kemampuan orang lain dan menganggap kemampuan mereka lebih tinggi dan lebih pantas mendapat imbalan lebih tinggi.
- 4) Keseluruhan kepuasan kerja dipengaruhi oleh seberapa puas karyawan dengan imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima karyawan dari pekerjaannya. Untuk merumuskan kebutuhannya, kebanyakan individu seharusnya memperoleh imbalan intrinsik dan ekstrinsik sesuai dengan yang mereka harapkan.

Kemudian menurut S. Pantja Djati penyebab dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang mereka terima, yaitu⁴³:

- 1) Kepuasan individu terhadap kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi. Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, apabila kompensasi yang diterima terlalu kecil jika dibandingkan dengan harapannya.
- 2) Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan akan kompensasi juga timbul karena karyawan membandingkan dengan karyawan yang lain di bidang pekerjaan dan organisasi sejenis. Rasa ketidakpuasan akan semakin muncul manakala atasan mereka

⁴³Pantja Djati, “ Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 5 (Maret, 2003), hlm. 29.

bersifat tidak adil dalam memperlakukan bawahan serta memberikan wewenang yang berbeda untuk karyawan dengan level jabatan yang sama.

- 3) Karyawan sering salah persepsi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak mengkomunikasikan informasi yang akurat mengenai kompensasi dan tidak mengetahui jenis kompensasi yang dibutuhkan karyawan.
- 4) Kepuasan dan ketidakpuasan akan kompensasi juga tergantung pada variasi dari kompensasi itu sendiri. Kompensasi tersebut mempunyai fungsi yang berbeda sehingga kombinasi variasi kompensasi yang baik akan memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan.

Dalam skripsi ini penulis menggunakan aspek kepuasan terhadap kompensasi yang dikemukakan Lawyer, yaitu: berapa jumlah yang diterima dan yang seharusnya diterima, perbandingan dengan orang lain, tidak terima dengan perolehan imbalan orang lain yang dilihat dari kemampuan yang dimilikinya dibandingkan kemampuan orang lain, dan dilihat dari kepuasan terhadap imbalan intrinsik maupun ekstrinsik.

c. Komponen-komponen Kompensasi

Kemudian menurut Rivai dan Sagala, komponen-komponen kompensasi meliputi⁴⁴:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

⁴⁴ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, *Kompensasi dan Balas Jasa: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 744.

4) Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*).

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain..

d. Kompensasi Dalam Pandangan Islam

Islam mendorong setiap umatnya untuk berlaku adil. Demikian juga dalam pemberian kompensasi seperti gaji atau upah, Islam menganjurkan untuk memberikan upah sebelum keringat pekerja kering. Al Qur'an melarang manusia untuk berlaku zalim dengan memberikan upah atau gaji dibawah tarif yang tidak sewajarnya tanpa persetujuan mereka. Begitu juga sebaliknya, pekerja tidak boleh memaksakan majikan untuk menaikkan upah atau gaji jika kerja yang dilakukan tidak setimpal dengan apa yang diusahakan⁴⁵.

Bagi pekerja, kompensasi yang sesuai harapan untuk memenuhi kebutuhan mereka akan meningkatkan produktivitas dan motivasi untuk mencapai keberhasilan suatu lembaga atau institusional. Allah berfirman:

*“Sesungguhnya, kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang. Dan sesungguhnya, kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari didalamnya,” (QS Tha Ha [20]: 118-119).*⁴⁶

⁴⁵Muhammad Sulaiman, *Jejak Bisnis Rasul*, terj. Gita Romadhona, (Jakarta: Tim Hikmah, 2010), hlm. 309.

⁴⁶*Ibid.*, hlm. 310.

Selain itu, kewajiban seorang untuk memberikan kompensasi kepada karyawan juga sesuai dengan hadits Rasulullah saw:

“Mereka adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka dibawah pengawasanmu. Maka dari itu , siapa saja yang menempatkan saudaranya dibawah pengawasannya harus memberikan makan, sebagaimana mereka makan dan berilah pakaian sebagaimana mereka pakai. Janganlah kamu membebankan mereka dengan tugas yang mereka tidak mampu untuk melakukannya.” (HR Bukhari)⁴⁷.

3. Hubungan Kepuasan Kompensasi Dengan Kinerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian⁴⁸. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi. Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi adalah melalui kompensasi. Jika sistem kompensasi dirancang secara tepat maka dapat berdampak positif terhadap kinerja individu, tim, dan organisasi.

Dapat dilihat dari tujuannya, kompensasi mempunyai hubungan dengan kinerja tujuan yang hendak dicapai dalam pemberian kompensasi menurut Wilson Bangun meliputi⁴⁹:

- 1) Mendapatkan karyawan yang cakap

⁴⁷*Ibid.*

⁴⁸ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, *Kompensasi dan Balas Jasa: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 741.

⁴⁹ Wilsonn Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), hlm. 259.

Dengan semakin berkembangnya industri, terlihat semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kecakapan di atas rata-rata, sama dengan kebutuhan organisasi lain. Kebanyakan organisasi mengalami kesulitan untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan karena jumlah penawaran yang sangat kecil. Organisasi-organisasi akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu pilihan bagi kebanyakan organisasi adalah menawarkan fasilitas kompensasi yang menarik.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Pada umumnya, setiap orang yang akan menginginkan untuk memperoleh kesejahteraan, kebutuhan ini dapat diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja. Tidak sedikit suatu organisasi merekrut sumber daya manusianya dari organisasi lain, dengan pertimbangan karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mengatasi tindakan itu, organisasi tertentu mempertahankan atau memperbaiki sistem kompensasi agar menarik bagi karyawannya. Sistem administrasi kompensasi yang menarik akan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki sekarang.

3) Meningkatkan produktivitas

Program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Produktivitas merupakan suatu variabel dependen yang dicari faktor pengaruhnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap produktivitas.

4) Memperoleh keunggulan kompetitif

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi. Sebagian besar biaya yang dikeluarkan untuk kebutuhan usaha dialokasikan pada biaya sumber daya manusia. Tergantung pada industrinya, biaya tenaga kerja bisa mencapai 30 sampai 70% yang dialokasikan pada kegiatan produksi dan pemasaran. Karena besarnya biaya ini, sebagian pilihan yang dilakukan organisasi adalah menggunakan komputer dan mesin-mesin atau pindah ke daerah yang upah tenaga kerjanya lebih murah.

5) Aturan hukum

Berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah. Organisasi dituntut agar taat atas aturan yang berkaitan dengan kompensasi karena menyangkut kebutuhan hidup orang-orang dalam satu negara atau daerah tertentu. Setiap organisasi diharuskan membayar upah tenaga kerjanya sesuai upah minimum yang ditetapkan setiap pemerintah daerahnya (tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003). Sebagai acuan yang digunakan untuk menetapkan upah pada batas minimal

adalah kebutuhan hidup layak, yang setiap daerah berbeda sesuai dengan tingkat harga yang berlaku pada suatu daerah tertentu, pemerintah bersama dewan upah.

6) Sasaran strategi

Banyak perusahaan dalam menjalankan usahanya menginginkan yang terbaik dalam industrinya. Untuk dapat bersaing, organisasi membutuhkan tenaga-tenaga yang memiliki kompetensi tinggi. Dapat diketahui bahwa untuk memperoleh tenaga-tenaga yang berkualitas baik harus mengeluarkan biaya yang besar pula. Suatu strategi yang hampir setiap organisasi melakukan kebijakan yang sama adalah memperbaiki sistem administrasi kompensasinya

H. Hipotesis

Kerangka berpikir yang dibangun di atas landasan teori merupakan kebenaran sementara pada tingkat teori. Kebenaran tersebut masih bersifat tentatif karena masih harus diuji dengan data yang dikumpulkan dan dianalisis. Untuk kepentingan memberikan informasi kebenaran sementara tersebut peneliti mengajukan hipotesis⁵⁰.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis nihil (Ho) : tidak ada hubungan antara kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta.

⁵⁰Purwanto, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk psikologi dan Pendidikan*, (Surakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hlm. 74.

2. Hipotesis kerja (H_a) : ada hubungan antara kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta.

Atau dengan kata lain:

$$H_o : \tau = 0$$

$$H_a : \tau > 0$$

I. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu⁵¹. Dengan demikian setiap penelitian harus didasarkan pada kerangka tertentu dalam mengumpulkan data, sehingga penelitian bisa dilakukan secara teratur dan terarah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan⁵². Secara teoritis, variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain (Hatch dan Farhady, 1981)⁵³. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, dapat dibedakan menjadi dua, yakni variabel bebas yang dilambangkan dengan huruf (X) dan variabel

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.2.

⁵² *Ibid.*, hlm. 38.

⁵³ *Ibid.*

terikat yang dilambangkan dengan huruf (Y). Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi variabel sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas (X) : Kepuasan kompensasi
- 2) Variabel terikat (Y) : Kinerja pegawai

Untuk memperjelas keterkaitan arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini maka variabel diatas dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2

Hubungan Variabel X dan Variabel Y



Kemudian kedua variabel tersebut penulis berikan definisi operasional yaitu:

- 1) Variabel kepuasan kompensasi adalah segala dampak rasa positif yang dirasakan pegawai terhadap semua jenis kompensasi yang diterima baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung. Aspek-aspek yang digunakan meliputi: berapa jumlah yang diterima dan yang seharusnya diterima, perbandingan dengan orang lain, tidak terima dengan perolehan imbalan orang lain yang dilihat dari kemampuan yang dimilikinya dibandingkan kemampuan orang lain, dan dilihat dari kepuasan terhadap imbalan intrinsik

maupun ekstrinsik. Kemudian untuk mempermudah dalam pembuatan instrumen penelitian, dari setiap aspek penelitian sediakan indikator-indikator.

- 2) Variabel kinerja pegawai adalah pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah suatu pencapaian hasil kerja oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan teori yang dikemukakan oleh Fu'ad Mas'ud meliputi: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Komitmen Kerja. Kemudian untuk mempermudah dalam pembuatan instrumen penelitian, dari setiap aspek penelitian sediakan indikator-indikator.

Dari variabel tersebut dibuat indikator penelitian yang diuraikan menjadi butir pernyataan angket (instrumen penelitian). Adapun kisi-kisi dari instrumen penelitian seperti dibawah ini:

Tabel 1

Tabel Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Aspek	Tes Butir	Jumlah
1.	Kinerja Pegawai	Kualitas	1,2	2
			3,4	2
			5,6	2
		Kuantitas	7, 8	2
			9*,10,11	3
		Ketepatan waktu	12,13	2
			14,15	2
			16,17	2
		Efektivitas	18*,19,20*	3
			21,22	2
		Komitmen kerja	23,24,25	3
			26,27,28	3
Jumlah				28
2.	Kepuasan Kompensasi	Berapa jumlah yang diterima dan seharusnya diterima	1,2	2
			3*,4	2
			5,6	2
		Perbandingan dengan apa yang didapat orang lain	7,8	2
			9,10	2
			11,12	2
		Tidak terima dengan perolehan imbalan orang lain	13,14*	2
			15,16	2
			17,18	2
		Kepuasan terhadap imbalan intrinsik dan ekstrinsik	19*,20	2
21,22	2			
23	1			
Jumlah				23

*)Butir pernyataan yang gugur

2. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi (*population*) yang adalah serumpun atau sekelompok objek yang menjadi masalah sasaran penelitian⁵⁴. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta yang berjumlah 162 pegawai.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi⁵⁵. Sampel penelitian di ambil dengan teknik random atau acak. Prosedur pengambilan sampel random atau acak ini dikenal pula sebagai *sampling* peluang (*probability sampling*)⁵⁶. *Sampling* peluang adalah teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel⁵⁷. Diketahui bahwa sampel merupakan bagian dari populasi dan dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

Jumlah populasi yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta sebanyak 162 pegawai, dan yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 62 pegawai. Besarnya sampel dalam

⁵⁴ Achmad Sani Suprianto dan Masyhri Mahfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), hlm. 183.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Dengan Metode R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2012), hlm. 91.

⁵⁶ Purwanto, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi Dan Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 246.

⁵⁷ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 1997), hlm. 61.

penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus dari Slovin, adapun rumusnya adalah sebagai berikut⁵⁸:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{162}{1 + 162(0,10)^2}$$

$$n = \frac{162}{2,62}$$

$$n = 61,83$$

$$n = 62 \text{ Responden}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil nilai e = 10%

Pembulatan responden ini ditentukan berdasarkan teori yang diungkapkan dari Kanginan dan Marthen dimana terdapat dua aturan dalam pembulatan bilangan yaitu⁵⁹:

⁵⁸ Prasetyo, dkk., *Metode Penelitian Kuantitatif Teori Dan Aplikasi*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 137-138.

⁵⁹ Kanginan dan Marthen, *Fisika untuk SMA Kelas X Semester 1*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 16.

1). Aturan pertama

Jika angka pertama angka yang akan anda pertahankan adalah 4 atau lebih kecil, angka itu dan seluruh angka disebelah kanannya ditiadakan.

2). Aturan Kedua

Jika angka pertama setelah angka yang akan anda pertahankan adalah 5 atau lebih besar, angka itu dan seluruh angka disebelah kanannya ditiadakan. Angka terakhir dipertahankan bertambah satu.

Berdasarkan teori diatas, maka penulis menetapkan jumlah sampel untuk penelitian sebesar 63 responden.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini meliputi angket, dokumentasi dan metode studi kepustakaan dan observasi. Adapun penjelasan terkait metode pengumpulan data dapat dijelaskan dibawah ini:

1) Metode Angket atau kuesioner

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab⁶⁰. Metode angket digunakan untuk memperoleh data tentang kepuasan kompensasi

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 148.

dan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama. Dalam penelitian ini angket disusun dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial⁶¹. Angket disusun dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu pernyataan angket “Sangat Setuju” (SS), “Setuju” (S), “Tidak Setuju” (TS), “Sangat Tidak Setuju” (STS). Penulis menggunakan pengukuran 4 alternatif jawaban pada skala *likert* karena dapat memberikan informasi yang lebih lengkap dari jawaban responden mengenai penelitian ini. Semakin tinggi bobot skor yang diperoleh maka semakin berpengaruh tingkat kepuasan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Adapun alternatif jawaban seperti dibawah ini⁶²:

Tabel 2

Skor Alternatif Jawaban

Kategori	Skor	
	Favorebel (+)	Unfavorebel (-)
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

⁶¹*Ibid.*, hlm.93.

⁶²*Ibid.*, hlm.94.

2) Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan untuk mengungkapkan tentang gambaran umum lokasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta beserta struktur organisasinya.

3) Metode Studi Kepustakaan

Menurut M.Nazir dalam bukunya yang berjudul 'Metode Penelitian' Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan⁶³.

4) Observasi Lapangan

Observasi lapangan atau pengamatan lapangan (Field Observation) adalah kegiatan yang setiap saat dilakukan, dengan kelengkapan panca indera yang dimiliki⁶⁴. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar⁶⁵.

⁶³<http://teori-ilmupemerintahan.com/2011/06/pengertian-studi-kepustakaan.html>, akses 22 April 2013.

⁶⁴ Ardianto dan Elvinaro, *Metodologi Penelitian Untuk Public relations Kualitatif Dan Kuantitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 179.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 145.

4. Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Validitas dalam pengertiannya yang paling umum, adalah ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya. Artinya, validitas menunjukkan pada sejauhmana skala itu mampu mengungkapkan dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang dirancang untuk mengukurnya⁶⁶. Dengan kata lain, validitas digunakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji validitas merupakan kriteria kesahihan yang harus dipenuhi sebelum instrumen digunakan dan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan teknik Korelasi *Product Moment*, yaitu membandingkan hasil probabilitas koefisien korelasi $r(xy)$ dengan taraf signifikan 5% atau (0,05). Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur (Singarimbun, 1987)⁶⁷.

Rumus :

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

⁶⁶ Syaifuddin Azwar, *Penyusun Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm. 10.

⁶⁷ Achmad Sani Suprianto dan Masyhri Mahfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), hlm. 249.

Keterangan:

X : Skor item

Y : Skor total

XY : Skor pernyataan

N : Jumlah responden untuk diuji coba

r : Korelasi *product moment*

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh ataupun dari kuesioner yang dibagikan. Jawaban dari kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Arikunto mengatakan reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Pada penelitian uji reliabilitas yang digunakan yaitu menggunakan alat ukur dengan teknik *Alpha Cronbach*⁶⁸.

Rumus :

$$R = \frac{k}{k - 1 \times [1 - \sum(\{\sigma_i^2 / \sigma^2\})]}$$

Keterangan :

R = Koefisien reliabilitas yang dicari

K = Jumlah butir pertanyaan

σ_i^2 = Variasi butir-butir pertanyaan

σ^2 = Variasi skor

⁶⁸Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 171.

Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil $\alpha = > 0,60 =$ reliabel dan hasil $\alpha < 0.60 =$ tidak reliabel⁶⁹. Adapun taraf signifikannya adalah 95% maka butiran pernyataan dinyatakan reliabel, maksudnya yaitu untuk mencari data yang benar, maka penulis menggunakan taraf kesalahan sebesar 5% dengan bantuan SPSS 17 *For Windows Evaluation Version*.

5. Teknik Analisis Data

1) Analisis statistik

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa statistik, yaitu menganalisa data dengan mendeskripsikan data dalam bentuk angka-angka melalui statistik. Analisis data statistik yang akan dilakukan dibantu dengan menggunakan komputer SPSS 17 *For Windows Evaluation*. Adapun rumus yang penulis gunakan dalam pengujian hipotesis yakni korelasi regresi *linier* sederhana karena untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan antara X_1 dan Y .

2) Analisis Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi penelitian, data variabel dependen dan independen yang

⁶⁹ Nurgiyantoro, dkk., *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), hlm. 359.

dipakai apakah berdistribusi normal atau tidak⁷⁰. Untuk mengetahui apakah data yang didistribusi normal atau tidak maka penulis menggunakan bantuan *SPSS for Windows 17*.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian⁷¹. Uji linieritas merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas dan variabel terikat.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Pengujian ini digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat hubungan kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai. Adapun persamaan regresi sebagai berikut⁷²:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y ketika X = 0 (harga konstan)

b = koefisien regresi, yaitu angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

⁷⁰ Bawono dan Anton, *Multivariate Analysis Dengan SPSS*, (Salatiga, Jateng: STAIN Salatiga Press, 2006), hlm. 178.

⁷¹ Tulus Winarsunu, *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*, (Malang: UMM Press, 2006), hlm. 180.

⁷² Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 19997), hlm. 261.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, hasil penelitian mengenai hubungan tingkat kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta, dapat dibuat simpulan sebagai berikut:

1. Melalui deskriptif hasil analisis data untuk kinerja pegawai didapatkan tinggi berjumlah 35 orang dengan persentase 56%, sangat tinggi berjumlah 27 orang dengan persentase 44%. Kemudian dari penggolongan kategorisi skala kinerja pegawai diatas dapat disimpulkan subyek secara umum mempunyai tingkat kinerja pegawai pada kategori tinggi.
2. Melalui deskriptif hasil analisis data untuk kategori kepuasan kompensasi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta didapatkan tinggi berjumlah 53 orang dengan persentase 85%, sangat tinggi berjumlah 9 orang dengan persentase 15%. Kemudian dari penggolongan kategorisi skala kepuasan kompensasi diatas dapat disimpulkan subyek secara umum mempunyai tingkat kepuasan kompensasi pada kategori tinggi.
3. Pada penelitian ini uji hipotesis menggunakan rumus regresi sederhana. Didapatkan persamaan regresi $Y = 53.442 + 0.367X$ yang berarti menyatakan setiap penambahan nilai tingkat kepuasan

kompensasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,367. Didapatkan pada penelitian ini t hitung (3,842) > t tabel (2,000) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini ada hubungan antara tingkat kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Yogyakarta.



B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat, maka penyusun memberikan beberapa saran. Adapun saran yang diajukan penulis yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Subbag Informasi dan Humas lebih meningkatkan metode publikasi yang lebih untuk tugas-tugas pokok Kantor Wilayah Kementerian dan kegiatan-kegiatan Kanwil ke masyarakat.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani Suprianto dan Masyhri Mahfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010.
- Ardianto dan Elvinaro, *Metodologi Penelitian untuk Public relations Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- ArikuntoSuharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Bawono dan Anton, *Multivariate Analysis Dengan SPSS*, Salatiga, Jateng: STAIN Salatiga Press, 2006.
- Dessler Gary, *Human Resource Manajement, Manajemen Sumber Daya Manusia*: copyright 2003
- Dokumen, *Profil Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi DIY*, Yogyakarta: Kanwil Kementerian Agama DIY, 2005.
- Ensiklopedia Nasional Indonesia*, jilid 9, Jakarta: PT.Cipta Adi Pustaka, 1989.
- Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dalam Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Kanginan dan Marthen, *Fisika untuk SMA Kelas X Semester 1*, Jakarta: Erlangga, 2007.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung: Mandar Maju, 1990.
- Muhammad Sulaiman, *Jejak Bisnis Rasul*, terj. Gita Romadhona, Jakarta: Tim Hikmah, 2010.
- Muhammad Zainur Roziqin, *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press, 2010.
- Nurgiyantoro, dkk., *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004.
- Prasetyo, dkk., *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Purwanto, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk psikologi dan Pendidikan*, Surakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- S. Pantja Djati, "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 5 Maret, 2003.

- Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju, 2004.
- Sjafri Mangkuprawiro, *Management SDM Strategik*, Jakarta: Ghalia Indo, 2003.
- Soeharso dan Ana retnoningsih, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Semarang: CV Widya Karya, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R&D*, Bandung: CV Alfabeta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 1997.
- Syaifuddin Azwar, *Penyusun Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Tulus Winarsunu, *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*, Malang: UMM Press, 2006.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1974 tentang Kepegawaian*, pasal 1.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Wilsonn Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012.

Tesis:

- S.Firdaus, "*Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Sekretaris jenderal Departemen Kehakiman Dan HAM Republik Indonesia*", tesis tidak diterbitkan, Jakarta: Uiversitas Indonesia, 2004.

Skripsi:

- Adhian Nugraha, "*Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*", skripsi tidak diterbitkan, Semarang: Uiversitas Diponegoro, 2010.
- Agung Nugroho, "*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Ustadz-Ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten*", skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2008.
- Raudhatul Muzahidah, "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta*", skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2008.

Suryoadi, “*Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*”, skripsi tidak diterbitkan, Semarang: Uiversitas Diponegoro, 2010.

Internet:

Mengukur Tingkat Kepuasan Nasabah Bank Rakyat Indonesia Dengan Analisis Tingkat Kepentingan dan Kepuasan Pelanggan, “<http://id.scribd.com/doc/50442327/25/Pengertian-Kepuasan#page=42>, akses 19 November 2012.

<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, akses tgl 31 januari 2013.

<http://www.motivasi-Islami.com/motivasi-kerja-dalam-Islam/>, akses tgl 04 Februari 2013.

<http://www.referensimakalah.com/2013/03/definisi-kepuasan-menurut-para-ahli.html>, akses 12 Maret 2013.

<http://yogyakarta.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id=12334>, akses tanggal 20 April 2013.

<http://teori-ilmupemerintahan.blogspot.com/2011/06/pengertian-studi-kepuustakaan.html>, akses 22 April 2013.

<http://www.artikata.com/arti-336269-korelasi.html>, akses 22 April 2013.

<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/26201>, akses 26 april 2013.

<http://www.ruanghati.com/2012/03/21/astaga-grafik-kinerja-turun-drastis-40-pns-diminta-pensiun-dini/>, akses 7 juni 2013.

<http://www.psychologymania.com/2013/04/pengertian-loyalitas.html>, Akses tgl 20 juni 2013.

<http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-kenaikan-pangkat.html>, Akses tgl 23 Juni 2013

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Koesioner Penelitian

Hubungan Tingkat Kepuasan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Sdr/i

Di Tempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, penulis memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan keadaan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang kami butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Untuk mencapai maksud tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.
4. Oleh karena itu penelitian ini semata-mata hanya untuk kepentingan akademik, untuk menemukan kebenaran ilmiah, maka kami menjamin seluruh jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan terjaga kerahasiaannya sesuai kode etik penelitian.
5. Atas kesedian Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu membantu kami mengisi koesioner ini kami mengucapkan terimakasih.

Identitas Responden

Jawablah pernyataan ini dengan memberikan tanda X pada jawaban yang dipilih.

1. Nama :
2. Umur ☐ a. ≤ 30 tahun
☐ b. 31-40 tahun
☐ c. 41-50 tahun
☐ d. ≥ 50 tahun
3. Jenis Kelamin ☐ a. Laki-laki
☐ b. Perempuan
4. Status ☐ a. Menikah
☐ b. Belum Menikah
5. Pendidikan Terakhir ☐ a. SMA
☐ b. Diploma
☐ c. Sarjana (S1)
☐ d. Sarjana (S2)
☐ e. Doktor (S3)
6. Masa Kerja ☐ a. ≤ 5 tahun
☐ b. 6-10 tahun
☐ c. 11-20 tahun
☐ d. 21-30 tahun
7. Penghasilan Perbulan ☐ a. $\leq$ Rp. 1.500.000
☐ b. Rp. 1.500.000 - 2.000.000
☐ c. Rp. 2.000.000 - 2.500.000
☐ d. Rp. 2.500.000 - 3.000.000
☐ e. Rp. 3.000.000 - 3.500.000
☐ f. $\geq$ Rp. 3.500.000

A. Koesioner Kepuasan Kompensasi

No	Pernyataan Kepuasan Kompensasi	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai pekerjaan yang saya kerjakan				
2.	Saya merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja				
3.	Saya merasa jam kerja kantor terlalu padat				
4.	Saya merasa izin cuti di tempat saya bekerja terlalu sulit				
5.	Saya tidak bisa berharap banyak dengan tunjangan pensiun yang akan diberikan				
6.	Saya merasa tunjangan pensiun dapat menghidupi saya dihari tua				
7.	Saya merasa insentif yang diberikan tidak berdasarkan prestasi kerja karyawan				
8.	Insentif yang saya terima dari Lembaga sudah memuaskan				
9.	Saya merasa tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan kompetensi yang saya miliki				
10.	Saya merasa tunjangan yang diberikan di kantor tidak sebesar yang didapat pegawai lain di lembaga swasta				
11.	Saya puas dengan asuransi kesehatan yang diberikan lembaga				
12.	Saya merasa asuransi yang diberikan lembaga kurang bervariasi, sehingga belum cukup memberikan rasa aman				
13.	Saya merasa honor kepanitiaan tidak berdasarkan kinerja				
14.	Saya merasa honor kepanitiaan bisa menambah semangat berprestasi				
15.	Saya merasa kenaikan pangkat/golongan dilembaga tidak memperhatikan kompetensi yang dimiliki				
16.	Saya merasa kenaikan pangkat/golongan lebih dilihat dari lamanya bekerja				
17.	Fasilitas yang disediakan lembaga kurang sesuai dengan beban kerja				
18.	Saya merasa fasilitas yang tersedia untuk saya di kantor sangat terbatas, membuat saya malas bekerja				
19.	Kemampuan saya dianggap mampu mengembangkan lembaga				
20.	Saya merasa pekerjaan saya tidak dianggap penting oleh pegawai lain di lembaga ini				
21.	Saya merasa pekerjaan ini memberikan peluang untuk menggunakan <i>Skill</i> yang dimiliki				
22.	Saya merasa pekerjaan ini kurang dapat membuat saya mengembangkan kemampuan dalam diri				
23.	Saya merasa imbalan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diemban				
24.	Saya merasa tanggung jawab saya melebihi yang seharusnya				

B. Koesioner Kinerja Pegawai

No	Pernyataan Kinerja Pegawai	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memikirkan berbagai cara agar hasil kerja menjadi lebih baik				
2.	Saya cenderung lebih memikirkan bagaimana pekerjaan cepat selesai, dibandingkan mutu				
3.	Saya serius mencari metode yang tepat dalam mencapai tujuan				
4.	Saya jarang menetapkan tujuan kerja dengan jelas				
5.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan				
6.	Saya cenderung mengoreksi kembali pekerjaan yang telah saya selesaikan				
7.	Cenderung sering mengeluh jika mendapatkan banyak tugas				
8.	Saya tidak suka numpukkan pekerjaan				
9.	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari pada yang lain				
10.	Sering akan menyelesaikan tugas diluar jam kerja, agar tugas tidak menumpuk				
11.	Saya cenderung malas mengerjakan tugas yang ada				
12.	Saya berangkat kerja tepat waktu				
13.	Saya cenderung menggunakan jam istirahat jauh lebih lama dari waktunya				
14.	Saya bekerja dengan penuh semangat				
15.	Saya akan bekerja lebih maksimal ketika ada atasan				
16.	Saya merasa bekerja dengan Tim membuat pekerjaan lebih ringan				
17.	Saya kurang bisa bekerja sama dengan teman kantor				
18.	Saya berusaha bekerja melebihi standar kerja yang ada				
19.	Saya kurang faham dengan standar kerja terkait dengan pekerjaan saya				
20.	Saya bekerja dengan kemampuan seadanya yang saya miliki				
21.	Alat kantor bisa membuat hasil pekerjaan saya lebih maksimal				
22.	Dalam bekerja saya tidak terlalu memerlukan alat-alat kantor yang ada				

23.	Saya merasa bersalah jika tidak melakukan pekerjaan dengan baik				
24.	Saya resah jika tugas belum selesai				
25.	Saya cenderung tidak memikirkan pekerjaan ini				
26.	Saya cenderung mendahulukan kepentingan kantor dibanding kepentingan pribadi				
27.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penting untuk kemajuan lembaga				
28.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan belum maksimal				



TABULASI HASIL UJI COBA INSTRUMEN KEPUASAN KOMPENSASI (X)

No. Res P	Pernyataan																								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	62
2	3	1	1	2	1	3	1	2	2	3	2	4	1	1	3	2	2	1	3	3	3	2	3	1	50
3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	48
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	67
5	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	69
6	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	59
7	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	64
8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	69
9	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	56
10	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	62
11	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
12	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
13	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	35
14	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
15	4	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	55
16	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
17	2	1	3	4	4	2	1	1	4	4	4	2	2	3	1	1	4	4	2	1	2	3	2	1	58
18	3	3	3	3	4	2	1	1	4	4	3	2	2	4	1	1	4	4	2	1	2	3	2	1	60
19	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	1	4	2	1	2	3	4	1	3	3	3	2	61
20	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	4	3	4	3	3	1	2	58
21	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	49
22	4	3	1	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	72
23	4	1	2	3	3	4	3	1	1	1	2	2	3	4	2	1	1	4	3	4	4	4	1	2	60
24	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	63
25	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	58

26	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	68	
27	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
28	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	58	
29	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	64	
30	3	4	3	4	2	2	2	2	4	1	2	1	3	4	1	1	2	3	4	4	4	4	4	3	2	65



TABULASI HASIL UJI COBA INSTRUMEN KINERJA PEGAWAI (Y)

No Res	Pernyataan																											Total l	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27		P28
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4	101
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	82
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	80
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	72
6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	77
7	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	86
8	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	101
9	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	94
10	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	88
11	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	1	3	1	4	3	4	3	3	3	92
12	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	2	3	4	2	4	2	3	3	4	3	84
13	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	1	3	4	3	2	3	4	4	1	4	3	3	4	4	2	86
14	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	1	3	4	3	2	3	4	4	1	4	3	3	4	4	2	86
15	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	2	4	3	1	4	4	2	91
16	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	1	4	3	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	76
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
18	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	4	2	1	2	4	3	4	3	84
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	86
20	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	80

21	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	90
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	82
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	83
24	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	89
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	84
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	81
27	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	75
28	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	91
29	3	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	70
30	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	72



TABULASI JAWABAN RESPONDEN

KEPUASAN KOMPENSASI (X)

No Resp	Pernyataan Variabel Kepuasan Kompensasi (X)																					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	Total
1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	71
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	67
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	53
4	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	53
5	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	58
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	67
7	3	1	4	2	3	2	2	2	3	2	4	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	50
8	2	3	4	2	2	2	2	1	2	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	53
9	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	61
10	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	61
11	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	50
12	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	57
13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	60
14	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	50
15	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	54
16	2	1	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	52
17	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	65
18	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	54
19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	63
20	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	53
21	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	53
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
23	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	58

24	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	56
25	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	57
26	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	57
27	4	1	3	3	4	3	2	3	1	4	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	62
28	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	57
29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	61
30	3	2	4	4	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2	4	4	3	2	54
31	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	52
32	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	54
33	2	2	4	4	2	3	3	2	1	3	1	2	1	1	3	3	3	4	3	3	3	53
34	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	59
35	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	55
36	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	58
37	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	2	3	3	2	1	2	4	3	2	2	2	51
38	3	3	3	1	1	4	2	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	54
39	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	62
40	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	57
41	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	2	1	2	1	1	3	3	3	3	2	3	58
42	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	56
43	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	59
44	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	68
45	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	59
46	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	2	3	3	2	1	2	4	3	2	2	2	51
47	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	59
48	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	62
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	62
50	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
51	3	3	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	58
52	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	55

53	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	56
54	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	67
55	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	56
56	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60
57	4	1	4	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	53
58	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	55
59	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
60	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	65
61	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	52
62	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59



TABULASI JAWABAN RESPONDEN

KINERJA PEGAWAI (Y)

[illegible]

24	4	1	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	1	1	4	3	4	1	74
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	75	
26	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	81
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	73
28	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	72
29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	73
30	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	76
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	72
32	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	79
33	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	70
34	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	69
35	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	74
36	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	70
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	77
39	4	3	3	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	81
40	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	75
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	73
42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	76
43	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
44	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	81
45	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	77
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	74
47	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	75
48	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	1	85
49	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	79
50	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	3	3	4	2	4	3	3	76
51	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	75
52	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	74

53	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	77	
54	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	79	
55	4	1	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	1	4	1	2	4	1	3	3	2	4	4	1	70	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	73	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	72	
58	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	74	
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	77	
60	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	77	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	73	
62	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	1	72



KARAKTERISTIK RESPONDEN

No Resp	umur	Jenis Kelamin	Status	Pendidikan	Masa Kerja	Penghasilan pebulan
1	1	1	2	3	1	1
2	1	1	2	3	1	1
3	1	1	1	3	2	2
4	1	1	1	3	1	3
5	3	1	1	3	2	3
6	1	1	1	3	1	3
7	2	2	1	3	2	4
8	3	2	1	3	4	4
9	4	2	1	1	4	4
10	1	2	2	3	2	2
11	2	2	1	3	1	3
12	4	1	1	4	4	5
13	3	1	1	4	3	5
14	3	1	1	4	3	4
15	2	1	1	2	3	3
16	2	1	1	3	3	4
17	3	1	1	4	3	5
18	2	1	1	3	3	4
19	2	2	1	3	2	4
20	3	1	1	4	4	3
21	4	2	1	1	4	4
22	4	1	1	4	4	6
23	2	1	1	3	1	2
24	2	1	1	3	2	4
25	1	1	1	3	2	2
26	4	1	1	4	4	6
27	3	1	1	3	3	5
28	1	1	1	3	1	3
29	2	1	1	3	2	3
30	2	1	1	3	2	5
31	2	2	1	3	1	2
32	2	1	1	3	2	4
33	2	2	1	3	1	2
34	2	2	1	3	2	3
35	2	2	1	4	3	2
36	2	1	1	3	1	1
37	4	1	1	1	4	4

38	2	1	1	3	3	2
39	2	1	2	3	3	3
40	1	1	1	3	1	3
41	1	2	1	3	1	3
42	2	1	1	3	1	3
43	3	2	1	3	3	3
44	4	1	1	3	4	5
45	2	1	1	3	3	4
46	1	1	1	1	1	1
47	3	1	1	4	2	4
48	2	2	1	3	1	3
49	3	1	1	3	3	4
50	2	2	1	2	2	3
51	4	2	1	1	4	5
52	4	1	1	2	4	5
53	1	2	2	3	1	2
54	1	2	2	3	1	2
55	3	1	1	2	3	4
56	1	1	1	3	1	2
57	1	2	2	3	1	2
58	3	1	1	1	4	5
59	3	1	1	2	4	4
60	2	1	1	3	2	5
61	4	2	1	1	4	5
62	2	2	1	3	1	3

KETERANGAN

Umur

1. ≤ 30 tahun
2. 31-40 tahun
3. 41-50 tahun
4. ≥ 50 tahun

Jenis Kelamin

1. Laki-laki
2. Perempuan

Status

1. Menikah
2. Belum Menikah

Pendidikan Terakhir

1. SMA
2. Diploma
3. Sarjana (S1)
4. Sarjana (S2)
5. Doktor (S3)

Masa Kerja

1. ≤ 5 tahun
2. 6-10 tahun
3. 11-20 tahun
4. 21-30 tahun

Penghasilan Perbulan

1. $\leq$ Rp. 1.500.000
2. Rp. 1.500.000 - 2.000.000
3. Rp. 2.000.000 - 2.500.000
4. Rp. 2.500.000 - 3.000.000
5. Rp. 3.000.000 - 3.500.000
6. $\geq$ Rp.3.500.000

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

pernyataan Y	r hitung	r tabel N=30 Ts=5%	Kriteria Pengujian	Keterangan
Butir 1	0,468	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 2	0,604	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 3	0,721	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 4	0,610	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 5	0,603	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 6	0,405	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 7	0,721	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 8	0,521	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 9	0,179	0,361	r hitung > r tabel	tidak valid
Butir 10	0,721	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 11	0,530	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 12	0,668	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 13	0,461	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 14	0,468	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 15	0,667	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 16	0,574	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 17	0,639	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 18	0,043	0,361	r hitung > r tabel	tidak valid
Butir 19	0,667	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 20	0,334	0,361	r hitung > r tabel	tidak valid
Butir 21	0,361	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 22	0,388	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 23	0,530	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 24	0,667	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 25	0,373	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 26	0,470	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 27	0,563	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 28	0,405	0,361	r hitung > r tabel	Valid

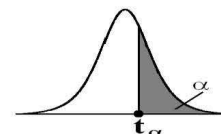
Sumber: Olahan Data Primer, 2013

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kompensasi (X)

pernyataan X	r hitung	r tabel N=30 Ts=5%	Kriteria Pengujian	Keterangan
Butir 1	0,606	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 2	0,545	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 3	0,196	0,361	r hitung > r tabel	tidak valid
Butir 4	0,634	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 5	0,536	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 6	0,566	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 7	0,671	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 8	0,696	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 9	0,640	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 10	0,457	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 11	0,641	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 12	0,450	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 13	0,799	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 14	0,277	0,361	r hitung > r tabel	tidak valid
Butir 15	0,625	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 16	0,592	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 17	0,557	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 18	0,581	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 19	0,040	0,361	r hitung > r tabel	tidak valid
Butir 20	0,518	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 21	0,590	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 22	0,710	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 23	0,655	0,361	r hitung > r tabel	valid
Butir 24	0,721	0,361	r hitung > r tabel	valid

Sumber: Olahan Data Primer, 2013

Percentage Points of the t Distribution; $t_{v, \alpha}$
 $P(T > t_{v, \alpha}) = \alpha$



v	α													
	0.40	0.30	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.02	0.015	0.01	0.0075	0.005	0.0025	0.0005
1	0.325	0.727	1.376	1.963	3.078	6.314	12.706	15.895	21.205	31.821	42.434	63.657	127.322	636.590
2	0.289	0.617	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	4.849	5.643	6.965	8.073	9.925	14.089	31.598
3	0.277	0.584	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	3.482	3.896	4.541	5.047	5.841	7.453	12.924
4	0.271	0.569	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	2.999	3.298	3.747	4.088	4.604	5.598	8.610
5	0.267	0.559	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	2.757	3.003	3.365	3.634	4.032	4.773	6.869
6	0.265	0.553	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	2.612	2.829	3.143	3.372	3.707	4.317	5.959
7	0.263	0.549	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.517	2.715	2.998	3.203	3.499	4.029	5.408
8	0.262	0.546	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.449	2.634	2.896	3.085	3.355	3.833	5.041
9	0.261	0.543	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.398	2.574	2.821	2.998	3.250	3.690	4.781
10	0.260	0.542	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.359	2.527	2.764	2.932	3.169	3.581	4.587
11	0.260	0.540	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.328	2.491	2.718	2.879	3.106	3.497	4.437
12	0.259	0.539	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.303	2.461	2.681	2.836	3.055	3.428	4.318
13	0.259	0.538	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.282	2.436	2.650	2.801	3.012	3.372	4.221
14	0.258	0.537	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.264	2.415	2.624	2.771	2.977	3.326	4.140
15	0.258	0.536	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.249	2.397	2.602	2.746	2.947	3.286	4.073
16	0.258	0.535	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.235	2.382	2.583	2.724	2.921	3.252	4.015
17	0.257	0.534	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.224	2.368	2.567	2.706	2.898	3.222	3.965
18	0.257	0.534	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.214	2.356	2.552	2.689	2.878	3.197	3.922
19	0.257	0.533	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.205	2.346	2.539	2.674	2.861	3.174	3.883
20	0.257	0.533	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.197	2.336	2.528	2.661	2.845	3.153	3.850
21	0.257	0.532	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.189	2.328	2.518	2.649	2.831	3.135	3.819
22	0.256	0.532	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.183	2.320	2.508	2.639	2.819	3.119	3.792
23	0.256	0.532	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.177	2.313	2.500	2.629	2.807	3.104	3.768
24	0.256	0.531	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.172	2.307	2.492	2.620	2.797	3.091	3.745
25	0.256	0.531	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.167	2.301	2.485	2.612	2.787	3.078	3.725
26	0.256	0.531	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.162	2.296	2.479	2.605	2.779	3.067	3.707
27	0.256	0.531	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.158	2.291	2.473	2.598	2.771	3.057	3.690
28	0.256	0.530	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.154	2.286	2.467	2.592	2.763	3.047	3.674
29	0.256	0.530	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.150	2.282	2.462	2.586	2.756	3.038	3.659
30	0.256	0.530	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.147	2.278	2.457	2.581	2.750	3.030	3.646
40	0.255	0.529	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.123	2.250	2.423	2.542	2.704	2.971	3.551
60	0.254	0.527	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.099	2.223	2.390	2.504	2.660	2.915	3.460
120	0.254	0.526	0.845	1.041	1.289	1.658	1.980	2.076	2.196	2.358	2.468	2.617	2.860	3.373
∞	0.253	0.524	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.054	2.170	2.326	2.432	2.576	2.807	3.291

ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan kompensasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.197	.184	3.74027

a. Predictors: (Constant), kepuasan kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.510	1	206.510	14.762	.000 ^a
	Residual	839.377	60	13.990		
	Total	1045.887	61			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.442	5.543		9.641	.000
	kepuasan kompensasi	.367	.096	.444	3.842	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

**DAFTAR PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
YOGYAKARTA**

No	Ka.Kanwil & Ka. Bag.TU	NIP
1	Drs. H. Maskul Haji, M.Pd.I.	19590327 198803 1 001
2	Dra. Hj. Mas'amah, M.Pd.I.	19570511 198003 2 001

Subbag Ortala & Kepegawaian		
1	Drs. H. Muklas	19621007 199303 1 001
2	Aman Raharja	19591007 198303 1 001
3	Eka Wahana	19660513 198603 1 002
4	Hj. Siti Ulfah	19620520 198303 2 004
5	Nuning Setiyowati	19590330 198603 2 002
6	Agus Slamet Widodo	19660814 198703 1 001
7	Teguh Juwantoro	19640124 199503 1 001
8	Saiful, ST.	19750607 200312 1 001
9	Husni Tamrin, SE.	19850601 200901 1 014
10	Setyaningsih, SIP	19840228 200901 2 009
11	Ria Mimmarwanti, S.Psi.	19840914 201101 2 007
12	Deasy Atika Tri Utami, ST.	19871223 201101 2 010

Subbag Keuangan dan Perencanaan		
1	Drs. H. Rojiki, ST.	19650101 199403 1 006
2	Sayekti	19621018 198303 2 001
3	Samsulhadi	19650908 198803 1 003
4	Ngaisah, SE.,MAB.	19800404 200212 2 001
5	Mohammad Tahrir, SE.	19760121 200312 1 003
6	Luluk Wulan Salindri, SE.	19790911 200501 2 005
7	Usep Nurul Wibawa, SE.	19730920 200604 1 017
8	Fatakhul Huda, SE.	19830417 200901 1 011
9	Endang Dwi Warastuti, SE.	19761117 201101 2 005
10	Bakhtiar Nugroho, SH	19820130 201101 1 005
11	Agus Wijanarko,S.Si	19710813 200604 1 001
12	Tejo Katon, S.Si.	19740607 200901 1 013
13	Tiara Nurifayanti, SE.	19800429 201101 2 008

Subbag Hukum dan KUB		
1	H. Ahmad Fauzi, SH	19640314 199303 1 002
2	Farida Kusuma Astuti, SH.	19720412 200604 2 030
3	Nunik Kurniawati, S.Si	19790703 200901 2 008
4	Suriadi, SE.	19770824 200912 1 003
5	Abdul Mu'thi Fithriyanto, SH.I.	19790824 200801 1 007
6	Bhima Nata Hadisurya, SE.	19840909 201101 1 014

Subbag Informasi dan Humas		
1	H. Gunadi, S.Ag., M.Pd,I	19700218 199403 1 004
2	M. Sya'dan	19590403 198403 1 003
3	Umu Namiyah, SIP.	19671210 200312 1 001
4	Ida Amriyah	19611024 199303 2 001
5	Muhammad Fauzan, A.Md.	19810124 200501 1 003
6	Andi Eko Prasetyo, S.Sos.	19830608 200901 1 009
7	Antoro Budi Prasetyo, SH.	19800407 201101 1 009
8	Bramma Aji Putra, S.Kom.I.	19860308 201101 1 005
9	Rohmi Rozaefi, ST.	19830316 201101 2 007

Subbag Umum		
1	Herry Gatot Widodo, SH	150263063
2	Dimyati, S.Sos.	132233970
3	Esti Handayani, S.Ag.	19710414 200212 2 001
4	Achmad Syarochim	19610518 198503 1 003
5	H. Sudarman	19610126 198903 1 002
6	Nursalim	19580804 198912 1 001
7	Muh. Subiyanto	19581203 198603 1 002
8	R. Drajad Wardana, SE.	19691217 200212 1 003
9	Merpati G. Suherjanji, A.Md.	19810813 200501 2 007
10	Gita	19770720 199803 1 004
11	H. Djumadi	19690612 199003 1 004
12	Subandoko	19770623 200112 1 001
13	Wawan Sidiq Nurwakit	19810319 200501 1 003
14	Maftukhatul Khoiriyah, S.Ip.	19821125 200901 2 009
15	Abdullah Baskara, SE.	19811217 201101 1 005
16	Yuwanita Wahyudi, SH.	19790629 201101 2 006
17	H. Hery Suhartono	19651220 198703 1 003

18	Setyorini Ramadhani, SE.	19790806 201101 2 008
----	--------------------------	-----------------------

Bidang Urais dan Pembinaan Syariah		
1	Drs. H. Zainal Abidin, M.Pd.I.	19590620 198603 1 004
2	Drs. Anis W. Muttaqien, MA.	19620612 199203 1 002
3	Drs. H. Sa'ban Nuroh, MA.	19671117 199403 1 002
4	H.N. Ahmad Ghojali, S.Ag., MA.	19721103 199603 1 001
5	Hj. RS. Dwikaningrum, SH.I.	19640624 198303 2 001
6	Ahmad Fauzi, S.Ag, M.S.I	19701204 199703 1 005
7	Ambar Arimbi, S.Hum	19800107 200501 2 003
8	Mahrus Efendi	19771108 200212 1 001
9	Drs. Kusnanto, MA.	19650225 199203 1 003
10	Sarno, SH.I.	19780522 200501 1 001
11	Agus Sutrisno	19740928 200501 1 002
12	Putri Kumala Tsani, SH.I.	19841117 200801 2 005
13	Sunar, SHI	19620826 198603 1 001
14	Ahmad Shidqi, S.Psi.	19791130 200901 1 008
15	Dewi S. Pamungkasari, SH	19831021 205501 2 001

Bidang Penais, Zakat dan Wakaf		
1	Drs. Masrudin, M.Pd.I	19620328 198903 1 001
2	Drs. Solikhan Amin	19640713 199303 1 001
3	H. Surajiman, SH, M.Pd.I.	19580710 198003 1 006
4	Drs. Tulus Dumadi, MA.	19680124 199503 1 001
5	Hj. Any Nurul Aini, SH.	19660115 199103 2 001
6	H. Untung Santoso, SE, MA	19621220 199203 1 002
7	Ja'far Arifin, MA.	19720519 199703 1 003
8	H. Ahmad Ripai, S.Ag.	19660618 199703 1 002
9	Hj. Asfariyah	19600328 198603 2 003
10	Drs. Mukharis	19680329 200312 1 001
11	Findita Dewi Setyasari, S.Psi.	19830307 200801 2 017
12	Maslahhah, S.Ag.	19740121 200801 2 017
13	Sangaji, S.Th.I.	19800605 200501 1 006
14	Imron Rosyadi, S.Ag.	19740414 200901 1 012

Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umroh		
1	H. Nurudin, SH.,MA.	19610814 198303 1 003
2	Drs. H. Sigit Warsito, MA.	19650206 199203 1 002
3	H. Akhmad Darwis, S.Pd.	19620730 198503 1 001
4	H. Aidi Johansyah, S.Ag.	19690710 199503 1 003
5	Dra. Hj. Anny Farichah	19590518 199403 2 001
6	Drs. Nur Rokhman, MA	19681121 199503 1 001
7	H. Herton Zuhrofiq	19610309 198403 1 002
8	Zitnil Kharis	19611125 198503 1 003
9	Muh. Ridwan Afandi, SH.I.	19810506 200801 1 016
10	H. Agus Nur Budiatno, ST	19720514 200003 1 001
11	H. Hilman Widodo	19630119 198703 1 002
12	Siti Aminah, SHI	19650707 198803 2 001
13	Hj. Rahmina Lathifa, SE.	19751218 200312 2 002
14	Irfan Zainudin, SE.	19780109 200604 1 001
15	Titik Nur Farikhah, SE.	19760601 200604 2 037

Bidang Pendidikan Madrasah		
1	Drs. H. Noor Hamid, M.Pd.I.	19611208 198603 1 003
2	Drs. H. Nur Abadi, MA	19641014 199203 1 004
3	Fahrudin, S.Ag. MA	19710821 199403 1 004
4	Imam Khoiri, S.Ag.	19771002 200012 1 001
5	Achmad Fauzi, S.Ag.,M.Si.	19710611 199703 1 001
6	Drs. Akhmad Subkhi, MPd.	19610811 199703 1 004
7	Moch. Wakhid Subkhan, SE.	19690124 200312 1 002
8	Jayani	19850921 200501 2 001
9	Muh. Nurudinsyah, S.Kom.	19840404 200901 1 015
10	Muhtadin, S.Pd.I.	19740509 200112 1 002
11	Hj. Susmintari, SHI	19650504 198802 2 001
12	Anas Effendi	19770317 200212 1 004
13	Sukarni	19600701 198203 2 002
14	Shodiq Aulia Pramudya, S.Kom	19840902 200801 1 003
15	Venawatie Yenny Astutie, SH	19820616 201101 2 019
16	Buyung Muh. Iqbal, ST.	19750415 200801 1 011

17	Hj. Meiyana Ekaastuti W, SE. MPA	19800521 200604 2 013
18	Aditya Kurniawan, SE.	19830704 200901 1 007

Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam		
1	Drs. H. Bardan, M.Pd.I.	19580508 198303 1 001
2	Drs. H. Akhmad Khamim, MA.	19610817 199003 1 005
3	Drs. H. Kaharuddin Noor	19631219 199503 1 001
4	Sunu Darsono, S.Pd, M.Pd.I	19620417 198703 1 002
5	Drs. HM. Fahrurrozi, M.Pd.I.	19640523 198803 1 002
6	H. Rohwan, S.Ag. MSI	19700201 199703 1 001
7	Asrofi	19620928 198303 1 002
8	Elinda Nasyiah N.H, S.Ag.	19761227 200606 2 023
9	Khusnul Anam, SE.	19740514 199603 1 001
10	Saniyyatuz Zulfa, SE.I.	19821020 200604 2 035
11	H. Wargiyanta, S.Pd.I.	19660204 199403 1 002
12	Edwin Kurnianto	19850614 200501 1 002
13	Anita Sahara, S.Sos.I.	19830324 200801 2 012
14	Edi Purwanto, SH.	19811215 200312 1 001
15	Muhammad Nurcahya, S.Sos	19780922 200912 1 003

Bimas Kristen Protestan		
1	Petrus Marija, M.Th.	19620409 199903 1 005
2	Evi Dwi Sulistiyani, S.PAK.	19660403 199903 2 001
3	Dwi Asti Suspanti, SH.	19710421 199603 2 001
4	E. Maryani, A.Ma.	19630804 198303 2 001
5	Vina M.S. Wardhani, S.Si.	19810826 200912 2 002
6	Yohanes Resmianto, S.Sos.	19800622 201101 1 005

Bimas Kristen Katholik		
1	Suharto Yohanes, S.Ag.	19591122 199103 1 002
2	Antonius Sumarjan	19630822 198503 1 003
3	W. Sumarwanta	19581012 198703 1 002
4	Sarmini	19720706 199303 2002
5	Scholastika Arninda RY, ST.	19851222 200912 2 008
6	Florentina Suyatmi, S.Pd.	19700720 200501 2 002
7	Alfonsa PM Rahayu, ST.	19830825 201101 2 008
8	Maria Rosalia Aditya D.A, SE	19760606 201101 2 009

Bimas Hindu		
1	Ida Bagus Wika Krisna, S.Ag	19790721 200312 1 001
2	IB. Made Suriawan, S.Ag.	19631122 198803 1 001
3	Gatot Tuharni, S.Ag.	19621006 199903 1 002
4	Drs. Dewa Putu Gede Raka	19651231 200312 1 005
5	Surono	19660115 200003 1 002

Bimas Buddha		
1	Wisnu Widiyanto, SH.	19670628 199403 1 004
2	Sujiyanta, S.Ag.	19790305 200312 1 002
3	Jiyono, S.Ag.	19770412 200501 1 002
4	Tri Wahyudiyati	19651127 199103 2 002



JUMLAH PEGAWAI KANWIL

1	Ka. Kanwil	1
2	Ka. Bagian TU	1
3	Subbag Ortala & Kepegawaian	12
4	Subbag Keuangan dan Perencanaan	13
5	Subbag Hukum dan KUB	6
6	Subbag Informasi dan Humas	9
7	Subbag Umum	18
8	Bidang Urais dan Pembinaan Syariah	15
9	Bidang Penais, Zakat dan Wakaf	14
10	Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umroh	15
11	Bidang Pendidikan Madrasah	19
12	Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	15
13	Bimas Kristen Protestan	6
14	Bimas Kristen Katholik	8
15	Bimas Hindu	6
16	Bimas Buddha	4
TOTAL		162

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nur Ahta
Tempat & Tanggal Lahir : Pemangkat(Kalbar), 31 Desember 1991
Alamat Asal : Pemangkat, kab.Sambas, Kalimantan Barat
Alamat Yogyakarta : Asrama Putri Dara Djuati Kalimantan Barat, Jl.
Bintaran Kidul No.19 Yogyakarta

Nama Orang Tua

Ayah : Murni Hamdan S.Pd

Ibu : Farida

Pekerjaan Orang Tua

Ayah : PNS

Ibu : Swasta

Riwayat Pendidikan

1. MIN PEMANGKAT Tahun 1997-2003
2. MTS PONPES DARUSSALAM SENGKUBANG Tahun 2003-2006
3. SMAN 1 PEMANGKAT Tahun 2006-2009
4. UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA 2009-2013

Yogyakarta, Juni 2013

Hormat Saya

Nur Ahta