

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI LANGSUNG
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MUSLIM
NUSANTARA AL WASHLIYAH (UMN) MEDAN**

TESIS

OLEH

**EDWARD ARIF HAKIM HASIBUAN
NPM. 111801053**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)15/8/23

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI LANGSUNG
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MUSLIM
NUSANTARA AL WASHLIYAH (UMN) MEDAN**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

OLEH

EDWARD ARIF HAKIM HASIBUAN
NPM. 111801053

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/8/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja
Pegawai Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah (UMN) Medan**
Nama : Edward Arif Hakim Hasibuan
NPM : 111801053

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Warjio, MA

Isnaini, SH, M.Hum

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**

Direktur

Dr. Warjio, MA
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada Tanggal 23 Mei 2013

Nama : Edward Arif Hakim Hasibuan

NPM : 111801053



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Drs. Kariono, MA
Sekretaris : Drs. Miftahuddin, MBA
Pembimbing I : Dr. Warjio, MA
Pembimbing II : Isnaini, SH, M.Hum
Penguji Tamu : Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/8/23

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 23 Mei 2013

Yang menyatakan,



Edward Arif Hakim Hasibuan

ABSTRAK

Edward Arif Hakim Hasibuan, Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah (UMN) Medan, dimulai dari bulan Desember tahun 2012 sampai bulan Maret 2013. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kompensasi langsung terhadap kinerja pegawai Universitas Muslim Nusantara Al Wasliyah (UMN) Medan. Berdasarkan Pertimbangan populasi dalam penelitian digunakan metode *Purposive Sampling*, yaitu penarikan sampel dengan pertimbangan. Jumlah responden yang diambil berjumlah 32 orang dari populasi 107 orang pegawai/karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif melalui survei. Sebagai alat analisis digunakan teknik koefisien korelasi Product moment dengan uji (r_{xy}) dan diuji tingkat signifikan dengan Uji "t". Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen dalam bentuk kuesioner dengan sistem scoring angka 1 sampai dengan angka 5 (skala likert) Dari hasil perhitungan tabel diatas untuk Budaya Kerja $t_{hitung} = 7.656$, dan Kompensasi Langsung $t_{hitung} = 5.371$ sedangkan $\alpha = 0.05$ dan sampel $n = 32$ diperoleh t tabel 2.042. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya tolak H_0 terima H_a , maka ada pengaruh Budaya Kerja (X_1) dan Kompensasi Langsung (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Besarnya kontribusi pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat bahwa dari besarnya R^2 atau *Rsquare* yaitu 0.660 atau 66,0 %. Sedangkan sisanya sebesar 34,0% dipengaruhi oleh faktor lain, maka ada pengaruh Budaya Kerja (X_1) dan Kompensasi Langsung (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) kuat sebesar 0,66. Karena dari hasil penelitian di peroleh Budaya Kerja dan Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah dapat dilihat dari beberapa Indikator yang telah di teliti seperti, kerjasama, disiplin, tepat waktu, tidak terjadi konflik dalam bekerja, kenyamanan dalam bekerja, keamanan kerja, dan fasilitas kerja cukup.

Kata Kunci; Budaya Kerja, Kompensasi Langsung dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis ini yang diberi judul “PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat dalam penyelesaian pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area Program Studi Magister Administrasi Publik (MAP).

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, dan saya mengharapkan masukan dari teman-teman dan arahan serta bimbingan dari dosen pembimbing, oleh karena itu penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr.H.Yakub Matondang, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Prof.Dr.Ir.Retna Astuti,K.MS, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Dr.Wajio,MA selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.
4. Dr.Wajio,MA, selaku pembimbing I dan Isnani, SH, M.Hum selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan sepenuhnya dalam penelitian dan penyelesaian tesis ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)15/8/23

5. Seluruh Dosen/Staf Pengajar pada Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area yang telah mendidik dan membantu selama pelaksanaan perkuliahan sampai selesainya tesis ini.
6. Drs.H. Kondar Siregar, MA selaku Rektor Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan.
7. Rekan-rekan Angkatan tahun 2011 Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini.
8. Segenap pihak yang tidak dapat disebut satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan dan penulisan tesis ini

Dalam tesis ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan tesis ini. Akhir kata penulis mengharapkan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, April 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Hasil Penelitian	5
1.5. Kerangka Pemikiran	4
1.6. Hipotesis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Pengertian dan Sistem Pemberian Kompensasi	8
2.2.1 Tujuan Dan Manfaat Pemberian Kompensasi	9
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	11
2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi	12
2.2.4 Indikator Kompensasi	14
2.3. Budaya Kerja	14
2.3.1 Pengertian Budaya	14
2.3.2 Manfaat Budaya Kerja	14
2.3.3 Pembagian Budaya Kerja	15
2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.5.1 Indikator Kinerja	19

2.5. Kerangka Pemikiran	19
2.6. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	22
3.2. Populasi dan Sampel	22
3.3. Teknik Pengumpulan Data	24
3.4. Jenis dan Sumber Data	24
3.5. Metode Analisa Data	24
3.6. Defenisi Operasional Variabel	30
BAB IV GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN	32
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.1 Sejarah Singkat.....	32
4.2 Visi, Misi, Tujuan Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah	33
4.2.1 Visi Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah	33
4.2.2 Misi Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah.....	33
4.2.3 Tujuan Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah.....	33
4.3 Struktur Organisasi UMN Al Washliyah	34
4.4 Tata Tertib Dan Deskripsi Tugas Pegawai UMN Al Washliyah	36
4.5 Distribusi Pegawai Menurut Jenis Kelamin	42
4.6 Distribusi Pegawai Menurut Usia	43
4.7 Distribusi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan.....	43
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	45
5.1 Hasil Analisis Data Variabel X_1 (Budaya Kerja)	45
5.2 Pembahasan Uji Hipotesis Data Variabel X_1 (Budaya Kerja).....	47
5.3 Hasil Analisis Data Variabel X_2 (Kompensasi Langsung).....	48
5.4 Uji Hipotesis Data Variabel X_2 (Kompensasi Langsung)	51
5.5 Hasil Analisis Data Variabel Y (Kinerja Pegawai)	52

5.6 Pembahasan Uji Hipotesis Data Variabel X_1 (Budaya Kerja) dan X_2 (Kompensasi Langsung) Terhadap Y (Kinerja Pegawai).....	54
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	57
6.1 KESIMPULAN	57
6.2 SARAN	58
DAFTAR PUSTAKA	60



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Faktor-faktor Untuk Mengetahui Tingkat Kinerja.....	18
2. Populasi dan Sampel	24
3. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien Korelasi	26
4. Distribusi Pegawai Menurut Jenis Kelamin	44
5. Distribusi Pegawai Menurut Usia	44
6. Distribusi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan	45
7. Hasil Analisis Data Variabel X_1 (Budaya Kerja)	46
8. Uji Hipotesis Koefisien Data Variabel X_1 (Budaya Kerja)	48
9. Uji Hipotesis Model Summary Data Variabel X_1 (Budaya Kerja)	49
10. Hasil Analisis Data Variabel X_2 (Kompensasi Langsung)	50
11. Hasil Analisis Koefisien Data Variabel X_2 (Kompensasi Langsung)	52
12. Hasil Analisis Model Summary Data Variabel X_2 (Kompensasi Langsung)	53
13. Hasil Analisis Data Variabel Y (Kinerja Pegawai)	54
14. Hasil Analisis Koefisien Data Variabel Y (Kinerja Pegawai)	56
15. Hasil Analisis Model Summary Data Variabel Y (Kinerja Pegawai)	57
16. Data Kuesioner Budaya Kerja (Variabel X_1)	71
17. Data Kuesioner Kompensasi Langsung (X_2)	72
18. Data Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)	73

DAFTAR GAMBAR

No	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	22



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Tabulasi dan Variabel Budaya Kerja (X_1).....	65
2. Tabulasi dan Variabel Kompensasi Langsung (X_2).....	66
3. Tabulasi dan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	67
4. Pengaruh Budaya Kerja X_1 terhadap Kinerja Pegawai (Y)	68
5. Pengaruh Kompensasi Langsung (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	69
6. Pengaruh Budaya Kerja (X_1) dan Kompensasi Langsung (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan, adalah lembaga/ instansi yang menjadi oojek penelitian penulis. Untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, pimpinan UMN telah berusaha meningkatkan dan memberikan program kepada pegawainya dalam rangka peningkatan kinerja.. Karena dengan kinerja yang tinggi suatu tujuan yang telah direncanakan dapat dicapai dengan baik. Salah satu usaha yang dilakukan pimpinan Instansi dalam usaha meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memberikan kompensasi dan bonus kepada para pegawainya sesuai dengan jabatannya masing-masing sehingga akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapain kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang di harapkan manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan di rekayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompentitif dari organisasi dan individu pada pekerja.

Kompensasi yang di berikan instansi dilakukan guna menarik pegawai agar lebih semangat bekerja untuk instansi dan mendorong atau memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik bagi instansi. Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Lembaga harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi ~~insentif~~ terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Pemberian kompensasi yang kurang tepat dapat menyebabkan hal yang kurang baik bagi instansi dan juga bagi pegawai, seperti menurunnya semangat kerja, pegawai tidak termotivasi, kepuasan kerja menurun serta dapat menyebabkan kemangkiran kerja yang tinggi. Apabila hal-hal tersebut tidak segera ditangani oleh instansi, maka akan mengganggu kinerja instansi.

Kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawainya merupakan suatu bentuk perhatian instansi terhadap Sumber Daya Manusia yang dimilikinya, yang dilakukan untuk mempertahankan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia tersebut. Oleh karena itu kompensasi harus dapat memberi kegunaan bagi pihak instansi dan pihak pegawai. Bagi pihak pegawai kompensasi digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sedang bagi instansi kompensasi yang diberikan tidak boleh berlebihan dan sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan instansi dan berdasarkan atas kinerja dari masing-masing pegawai.

Sebagai pegawai tentunya menginginkan adanya umpan balik mengenai prestasi mereka sebagai suatu tuntutan untuk perilaku di kemudian hari. Tuntutan ini terutama di inginkan oleh para pegawai baru yang sedang berusaha memahami tugas dan melaksanakan kewajiban di lingkungan kerja mereka.

Sementara itu pimpinan memerlukan penilaian kinerja untuk menentukan apa

yang harus dilakukan. Peritanya mengukur kinerja pegawai untuk dibandingkan dengan standar-standar yang telah ditentukan lembaga/instansi sehingga dengan demikian dapat menuntun hasil-hasil yang diinginkan serta mengambil tindakan-tindakan korektif terhadap kinerja yang kurang.

Tonggak keberhasilan lembaga terletak pada pihak manajemennya yang mempunyai wawasan yang luas mengenai budaya kerja. Budaya kerja dalam sebuah Lembaga biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang sama oleh setiap komponen lembaga. Empat unsur ini menjadi azas untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, bekerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya kerja ini baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi dan akan menyumbangkan keberhasilan kepada lembaga.

Disamping budaya kerja, suatu Lembaga memerlukan pimpinan. Tidak dapat di bayangkan ada suatu Lembaga tanpa pimpinan/pemimpin. Pimpinan selalu ada dalam setiap bentuk pengelompokan sosial, manusia, baik dari tingkat lembaga kecil sampai tingkat negara. Sering dikatakan pemimpin adalah personifikasi dari kelompok yang dipimpinnya. Namun kepemimpinan dalam suatu lembaga masyarakat tidak dapat dipahami tanpa dikaitkan dengan kekuasaan. Pemimpin selalu identik dengan penguasa, pada gilirannya juga di katakana bahwa salah satu corak kepemimpinan merupakan refleksi dari suatu struktur kekuasaan tertentu.

Kinerja merupakan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan adanya kompensasi, budaya kerja dan kepemimpinan yang baik terhadap

pegawai diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan pemberian kompensasi, membentuk budaya kerja dan kepemimpinan yang baik di harapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, peneliti mencoba mengangkat fenomena yang ada pada Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan. UMN Alwasliyah Medan menganggap betapa pentingnya pemberian kompensasi langsung dan budaya kerja yang mampu memotivasi kinerja pegawainya sehingga lebih semangat untuk melakukan tugas-tugasnya. Oleh karena itu penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan mengambil judul **Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah) Medan**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan permasalahannya yaitu :

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan
2. Apakah Kompensasi Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan

3. **Apakah** Budaya kerja dan Kompensasi Langsung secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan
3. Untuk mengetahui apakah Budaya kerja dan Kompensasi Langsung secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas manfaat penelitian sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis adalah untuk menyelesaikan akhir studi pada program pascasarjana S2 jurusan administrasi publik, dan menambah pengetahuan serta wawasan.

- b. Bagi lembaga / Lembaga adalah untuk memberikan masukan dan saran dalam pemberian kompensasi langsung, terkait budaya kerja dan kepemimpinan sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawainya.
- c. Bagi pihak lain dan umum adalah sebagai informasi baru dan pengetahuan
- d. Bagi akademisi dan peneliti lanjutan, dapat menjadi bahan referensi atau bahan acuan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Antonius Sihombing (2009) dengan judul penelitian **Analisis Faktor-Faktor Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kecamatan Meranti Kabupaten Asahan**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penilaian kinerja guru yang memiliki hubungan kuat dan signifikan dari keseluruhan faktor penilaian yaitu faktor mutu dengan kejujuran, faktor kejujuran dengan kerja sama, faktor inisiatif dengan kejujuran, faktor sikap dengan kedisiplinan, faktor kerja sama dengan kejujuran, faktor keandalan dengan pengetahuan, faktor pengetahuan dengan kerja sama, faktor tanggung jawab dengan mutu, dan faktor pemanfaatan waktu dengan tanggung jawab. Faktor penilaian kinerja yang paling dominan berdasarkan hasil penelitian adalah mutu dan kejujuran. Sedangkan faktor yang kurang dominan adalah inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu. Adapun hipotesis yang dapat diturunkan adalah terdapat faktor dominan dari keseluruhan faktor dalam menilai kinerja guru SMP Negeri 2 Kecamatan Meranti Kabupaten Asahan, dengan faktor yang paling dominan adalah mutu dan kejujuran.

Penelitian yang dilakukan oleh Harry Gindo (2009) dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 2 Kisaran, Kabupaten Asahan** Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : Secara simultan gaya

kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

guru SMA Negeri 2 Kisaran, Kabupaten Asahan. Secara parsial baik gaya kepemimpinan maupun komunikasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 2 Kisaran, Kabupaten Asahan. Menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,156 (karena tanda +) menyatakan setiap peningkatan kepemimpinan otoriter akan meningkatkan prestasi kerja. Hal ini berarti model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen. Variabel independen yang dimasukkan dalam persamaan regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel kepemimpinan otoriter dalam meningkatkan kinerja memberikan nilai koefisien sebesar 0,156 dengan tingkat signifikan 0,026. Dengan demikian, H_0 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di terima. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,969 (karena tanda +) menyatakan setiap peningkatan komunikasi akan meningkatkan kinerja. Variabel komunikasi yang dimasukkan dalam persamaan regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel keadaan komunikasi dengan meningkatnya kinerja memberikan nilai koefisien sebesar 0,969 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan demikian, H_0 yang menyatakan komunikasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja diterima

Iskandar (2010) dengan judul penelitian pengaruh locus of control (sumber kendali) dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian keuangan biro administrasi umum dan keuangan universitas negeri medan. Metode penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan persepsi bahwa *locus of control* dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan secara parsial *locus of control* faktor yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id) 15/8/23

paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan gaya kepemimpinan kurang berpengaruh.

2.2 Pengertian dan Sistem Pemberian Kompensasi

Banyak definisi dan pengertian tentang kompensasi baik umum maupun khusus. Berikut ini dapat kita lihat definisi kompensasi menurut beberapa ahli sebagai berikut :

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan instansi (Hasibuan, 2003:97).

Pendapat lain kompensasi adalah pemberian kepada pegawai dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang (Handoko, 2003:245).

Dari definisi yang telah disebutkan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Manajemen instansi menggunakan kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja, motivasi kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja para pegawainya.

Beberapa sistem kompensasi yang ada yaitu :

1) Sistem Waktu

Pada sistem waktu, pemberian kompensasi (gaji, upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan.

2) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang diberikan ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti misalnya per potong, per meter, liter, atau kilogram. Besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

3) Sistem Borongan

Dalam sistem borongan, cara pemberian kompensasi yang berupa upah, gaji, ditetapkan atas dasar volume pekerjaan dan lama pekerjaannya. (Hasibuan, 2003:140).

2.2.1 Tujuan Dan Manfaat Pemberian Kompensasi

Tujuan-tujuan dari pemberian kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Ikatan Kerjasama

Dengan kompensasi, maka terjalin ikatan kerja sama antara majikan (instansi) dengan pegawai. Dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha mempunyai kewajiban untuk membayar kompensasi kepada pegawai sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Kompensasi yang diberikan instansi dapat digunakan pegawai untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, dan egoistiknya. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut diharapkan pegawai akan

mempoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) **Pengadaan Efektif**

Pemberian kompensasi yang besar akan mempermudah instansi untuk memperoleh pegawai dengan kualifikasi yang baik dan sesuai.

4) **Motivasi**

Jika balas jasa atau kompensasi yang diberikan cukup besar maka manajer akan lebih mudah memotivasi pegawai.

5) **Stabilitas Pegawai**

Sistem kompensasi yang baik dapat menjamin stabilitas pegawai. Dalam hal ini pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat *turn over* pegawai instansi.

6) **Disiplin**

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar instansi mengharapkan disiplin pegawai semakin baik. Pegawai menjadi lebih sadar menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam instansi.

7) **Pengaruh Serikat Pekerja**

Sistem pemberian kompensasi yang baik dapat menghindarkan permasalahan dengan serikat pekerja. Pengaruh serikat pekerja dapat dihindarkan dan instansi dapat berkonsentrasi dalam bekerja.

8) **Pengaruh Pemerintah**

Apabila sistem pemberian kompensasi yang dilakukan instansi sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku (seperti UMR), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan (**Hasibuan 2003:137**).

Ada 3 (tiga) manfaat dari pemberian kompensasi kepada pegawai yaitu :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

1) **Pengalokasian Sumber Daya Manusia secara efisien**

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai yang memiliki prestasi yang baik, akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan kearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, pegawai memiliki kecenderungan untuk berpindah dari tempat kerja yang memberi kompensasi yang tinggi dengan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2) **Penggunaan Sumber Daya Manusia secara lebih efisien dan efektif.**

Pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi atau instansi mengharapkan agar pegawai menggunakan kemampuan dan tenaganya seefisien dan seefektif mungkin. Dengan tenaga dan kemampuan pegawai yang efisien dan efektif, instansi akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Dalam hal ini produktivitas pegawai sangat menentukan.

3) **Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.**

Dengan sistem pemberian kompensasi diharapkan pula dapat membantu stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan Menurut (Hasibuan, 2003 : 117).

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kompensasi

dengan berdasarkan kebutuhan sebgayaan besar pegawai. Tujuan utamanya adalah untuk membuat setiap pegawai dalam organisasi merasa betah dan senantiasa bertahan, sekalipun kadang-kadang terjadi hal yang mengganggu ~~keseluruhan~~ dan keadaan organisasi.

Dalam pemberian kompensasi dalam rangka peningkatan kualitas kerja kepada pegawai, hendanya pihak manajemen lembaga harus memperhatikan beberapa faktor. Faktor-faktor yang harus di perhatikan dalam pemberian kompensasi dalam meningkatkan kualitas kerja terhadap para pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan
- 2) Kecakapan
- 3) Keterampilan
- 4) Kepribadian
- 5) Sikap
- 6) Perilaku

2.2.3 Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi yang diberikan adalah finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kompensasi perlu deprogram dengan sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan lembaga, pegawai dan masyarakat. Program kompensasi harus berasaskan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan lembaga. Hal ini penting supaya kompensasi yang diberikan tidak ditiadakan karena akan mengakibatkan pegawai

UNIVERSITAS MEDAN AREA, kerusakan meningkat, bahkan *turnover* meningkat.

Program kompensasi harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Jenis-jenis kompensasi (Hasibuan,2000:185) sebagai berikut :

- 1) Uang pensiun
- 2) Uang transport
- 3) Uang lebaran / natal
- 4) Bonus / gratifikasi
- 5) Uang duka kematian
- 6) Pakaian dinas
- 7) Uang pengobatan

Jenis kompensasi yang diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan lembaga, karyawan beserta keluarganya. Jadi, penentuan jenis kompensasi harus hati-hati, bukan emosional.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Kompensasi dan bonus merupakan proses untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya kompensasi dan bonus pegawai akan merasa kesulitan dalam meningkatkan kemampuan dan keahliannya sehingga kinerjanya sulit untuk di tingkatkan.

Indikator-indikator kompensasi (Veitzhal Rivai, 2004: 69), yaitu :

1. Kualitas, yaitu setiap pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai tidak terjadi kesalahan
2. Loyalitas, yaitu kesetiaan pegawai terhadap lembaga

3. Adil, yaitu tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain
4. Penghargaan, yaitu hadiah atau pujian yang ~~diadakan~~ pempinan kepada pegawai

2.3. Budaya Kerja

2.3.1. Pengertian Budaya

Budaya adalah yang dilakukan orang dengan arti tindakan seseorang bagi dirinya. Budaya adalah gagasan, kepentingan, nilai-nilai dan sikap yang disumbangkan oleh kelompok. Budaya menjadi latar belakang, keterampilan, tradisi, komunikasi, dan proses keputusan, mitos, ketakutan, harapan, aspirasi dan harapan yang mejadi pengalaman. (Wibowo, 2005:342). Sedangkan kerja dapat diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada (Taliziduhu Ndraha dalam Paramita, 2005:1). Kerja dapat dihubungkan dengan kesenangan atau kepentingan diri sendiri, dan dapat pula dianggap sebagai komoditas yang bisa digunakan oleh orang lain bahkan dijadikan komoditas pasar.

Budaya kerja secara umum sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan eksistensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masarakat. (Taliziduhu Ndraha dalam Paramita, 2005:200)

2.3.2. Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku Sumber Daya Manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik :

- a. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang terbaik.
- b. Membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan dan kekeluargaan.
- c. Lebih mudah untuk menemukan kesalahan dan cepat untuk memperbaikinya.
- d. Cepat menyesuaikan diri dengan dunia luar.
- e. Mengurangi laporan berupa data dan informasi yang salah.
- f. Meningkatnya kepuasan di dalam bekerja.
- g. Membuat pergaulan menjadi lebih akrab.
- h. Meningkatnya tingkat kedisiplinan di dalam bekerja.
- i. Mengurangi pengawasan secara fungsional.
- j. Mengurangi tingkat absensi dan pemborosan

2.3.3. Pembagian Budaya Kerja

Budaya kerja dapat dibagi menjadi 2 yaitu :

1) Sikap terhadap pekerjaan

Kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaan sendiri, atau merasa keterpaksaan melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan

b. **Perilaku pada waktu bekerja**

Karyawan memiliki sikap ~~rajin~~, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, ~~kemauan yang kuat~~ kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya. (Taliziduhu Ndraha dalam Paramita, 2005:81)

2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pertimbangan atas keberhasilan pekerjaan yang dilakukan pegawai tentu didasarkan pada beberapa aspek yang mendukungnya. Ini tidak terlepas dari sesuatu pengembangan yang dilakukan lembaga secara kesinambungan.

Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja juga ditopang dari keberadaan pegawai sebagai manusia yang mempunyai suatu sifat-sifat dorongan yang melatar belaknginya dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Tentu hal ini bertitik tolak pada pemenuhan yang dilakukan lembaga.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. *Partnership* : adanya suatu pengakuan lembaga terhadap pegawai/ pegawai sebagai bagian dari yang ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan
2. Produktivitas : adanya suatu imbalan yang di berikan lembaga berdasarkan produktivitas kerja pegawai
3. Pemuasan kebutuhan : adanya penekanan pada pemenuhan kebutuhan yang diberikan kepada pegawai.

Untuk mengetahui tingkat kinerja (personil yang tidak efektif) dan sumber

utama kinerja yang tidak efektif adalah dengan mempertahankan / nilai beberapa

faktor, mengacu pada William B, Castetter dalam (Sedarmayanti 2001:52) diantaranya seperti pada Tabel II.1, berikut :

Tabel 1. ~~Faktor~~ faktor Untuk Mengetahui Tingkat Kinerja (Pegawai Yang Tidak Efektif)

Faktor Organisasi	Faktor Individu	Faktor Sosial
A. SELAMA BEKERJA		
- Keterlambatan	Pengaruh Karir	- Ketidak puasan klien
- Kehadiran		
- Pelatihan		
- Penurunan kinerja	Pengaruh kemampuan	- Hubungan masyarakat
- Perombakan rencana/jadwal		- Kredibilitas dan abilitas system untuk memberikan pelayanan efektif
- Peningkatan tanggung jawab kepengawasan		
- Kekeliruan dan ketidak efisienan		
B. DILUAR PEKERJAAN		
- Kehilangan Investasi	Pengaruh sosial	- Kekurangan dalam hal kualitas pelayanan pendidikan
- Semangat		
- Recruitment	Pengaruh keluarga	
- Seleksi dan penepatan		
- Kekurangan biaya		
- Perombakan rencana/jadwal	Pengaruh psikologis	- Hasil gagal diperoleh sesuai dengan standar
- Kompensasi sebenarnya		

Sumber: Sedarmayanti (2001, hal.52)

Keterlambatan, kehadiran, penurunan kinerja menggambarkan disiplin pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Apabila pengkajian terhadap faktor yang berpengaruh tersebut dapat

ERIKAS MEDAN AREA
 Universitas Medan Area
 faktor tersebut dapat dilakukan, maka mhal tersebut dapat

mengoptimasi kinerja seorang pegawai yang tidak efektif. Kinerja dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi meningkatkan prestasi lembaga tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Peningkatan prestasi kerja (kinerja) pegawai sebagai aparatur pemerintah sangat penting untuk menjamin kelangsungan roda administrasi, dalam mencapai kinerja dan tanggung jawab. Faktor yang mempengaruhi terdapat dalam buku karya faktor-faktor tersebut adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. (Mangkunegara, 2007 : 67).

“Kinerja dipengaruhi oleh faktor interistik yaitu personal interistik yaitu personal individu dan faktor ekstrinistik yaitu kepemimpinan, sistem tim situasional dan konflik” (Mangkuprawira, 2007 : 155)

Uraian faktor-faktor di atas adalah sebagai berikut :

1. Faktor personal / individual, meliputi unsure pengetahuan, keterampilan (skill) kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki tiap individu pegawai.
2. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada pegawai.
3. Faktor tim. Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu kerja tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

4. **Faktor sistem**, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
5. **Faktor situasional**. Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
6. **Konflik**, meliputi konflik dalam diri individu / konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok / organisasi.

2.4.1. Indikator Kinerja

Dikutip dari (Hasibuan 2001,106:107) menyatakan indikator pada kinerja, antara lain :

1. **Kehadiran**, yaitu selalu datang dan pulang kantor tepat pada waktunya.
2. **Kejujuran**, yaitu menggunakan fasilitas kantor hanya untuk keperluan lembaga.
3. **Kerjasama**, yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan tim kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.
4. **Tanggung jawab**, yaitu dapat mempertanggung jawabkan hasil kerja kepada pimpinan

2.5. Kerangka Pemikiran

Kompensasi bertujuan untuk membuat setiap pegawai dalam organisasi merasa betah dan senantiasa bertahan. Kompensasi yang diberikan tidak diabaikan karena akan mengakibatkan karyawan malas, kurang disiplin, kerusakan meningkat dll. Kompensasi yang diberikan adalah bersifat financial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas pelayanan.

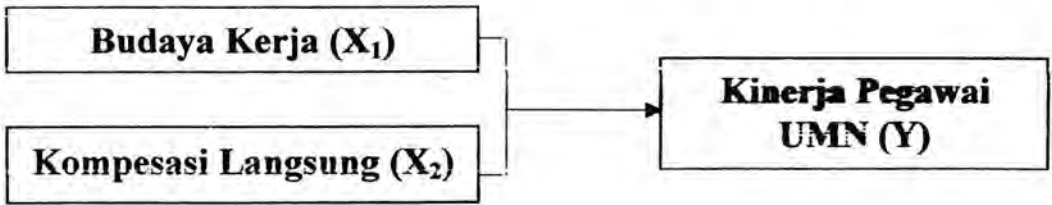
Pemberian kompensasi harus di program dengan sebaik-baiknya supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan lembaga. Program kompensasi harus berasaskan keadilan dan kelayakan berpedoman kepada legal pemerintahan.

Kinerja karyawan merupakan keberhasilan karyawan untuk meningkatkan karirnya, hal ini tentunya tidak terlepas dari peranan kompensasi yang di berikan lembaga. Dengan kata lain kompensasi dan bonus merupakan proses untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya kompensasi, karyawan akan merasa kesulitan untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya sehingga kinerjanya sulit untuk ditingkatkan.

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Jadi pada dasarnya budaya kerja mempunyai pengertian sebagai aturan main yang ada di dalam lembaga yang akan menjadi pegangan dari Sumber Daya Manusia (SDM)-nya dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut.

Suatu lembaga yang mempunyai budaya yang kuat bahkan dapat terlihat atau teramati oleh peninjau dari luar lembaga, yang mengamati. Pengamat tersebut akan merasakan suasana yang khas dan lain dari pada yang lain, di dalam lembaga tersebut, bila dibandingkan dengan lembaga lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis membuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dimana :

- X₁ : Budaya Kerja (*Independent Variable*)
- X₂ : Kompensasi Langsung (*Independent Variable*)
- Y : Kinerja Pegawai UMN (*Dependent Variable*)

2.6. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian :

1. Ada pengaruh kompensasi langsung (X₁) yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan
2. Ada pengaruh budaya kinerja (X₂) yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan
3. Ada pengaruh kompensasi langsung (X₁) dan budaya kinerja (X₂) yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan, dengan alamat Jalan Garu II No. 93 Medan Amplas.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan dari bulan Desember 2012 sampai dengan bulan Februari 2013.

3.2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Hasan (2002: 58) menyampaikan bahwa populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakter tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Ahli lain yaitu Riduwan (2006:55) mengatakan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sedangkan Sugiyono (2006:72) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah (UMN) Medan yang terdiri dari : Biro Administrai Akademik (BAA), Biro Administrasi Umum (BAU), Biro Administrasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 23/8/23

Kemahasiswaan (BAK) dan pegawai masing-masing fakultas yang berjumlah 107 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. menurut Arikunto (2003:112) "Apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua dan apabila subjeknya besar dapat diambil besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih". Dalam penelitian ini penelitian mengambil sampel sebanyak 32 orang dari 30% populasi yang ada. Prosedur penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi (seluruh pegawai) yang ada dijadikan responden. Hal tersebut dikarenakan populasi responden yang relatif sedikit jumlahnya. Adapun rincian dalam pengambilan sampel sebagai berikut :

Tabel 2. Populasi dan Sampel

No	Keterangan	Populasi (orang)	Sampel (orang)
1	Rektorat	4	1
2	Ka. Biro	3	1
3	BAU	37	11
4	BAA	7	2
5	BAK	6	2
6	Fak.Hukum	5	2
7	Fak. Sastra	3	1
8	Fak. Ekonomi	5	2
9	Fak. Pertanian	3	1
10	FKIP	8	2
11	FMIPA	7	2
12	PASCA	2	1
13	Sek.Bin	2	1
14	Puslit	3	1
15	Perpustakaan	3	1

16	Koordinator Konsultan	3	1
17	Lab Kom dan Bahasa	6	2
Jumlah		107	32

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan cara sebagai berikut:

- 1) Menggunakan kuisisioner yang telah penulis buat untuk disebarakan kepada para pegawai UMN Al Washliyah Medan yang dijadikan responden.
- 2) Wawancara (*interview*) yang dilakukan kepada seluruh pegawai UMN Al Washliyah Medan yang dijadikan responden
- 3) Studi dokumentasi dengan mengumpulkan data pendukung yang diperoleh dari bagian personalia pegawai UMN Al Washliyah Medan yang dijadikan responden dan relevan untuk digunakan dalam penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer diperoleh dari wawancara (*interview*) dan menyebarkan daftar pertanyaan (*Questionare*) kepada responden dalam penelitian ini.
- b. Data Sekunder diperoleh dari studi dokumentasi yang terdiri dari jumlah pegawai, dan laporan tahun tentang perkembangan.

3.5. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan teknik analisis data

kuantitatif, yaitu teknik yang digunakan untuk memecahkan masalah yang

dihadapi dengan mengumpulkan data, mengklafikasikan dan menganalisis serta menginterpretasikan dengan menggunakan tiori yang lazim diterima umum sehingga dapat memberikan suatu gambaran mengenai permasalahan dan cara untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

1. Untuk menguji hipotesis pertama dilakukan teknik korelasi *Product moment* dengan rumus.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) [n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

(Sugiono, 2003 : 183)

Keterangan :

- r_{ry} = Besarnya korelasi antara kedua variable x dan y
- n = Jumlah sampel
- x_i = Budaya Kerja (X_1)
- y_i = Kinerja Pegawai UMN (Y)

Untuk mnegukur hasil korelasi digunakan skala Guilford dengan interval antara lain sebagai berikut :

Tabel 3 Pedoman untuk memberikan interprestasi koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1, 000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiono, 2003 : 183)

Selanjutnya nilai perhitungan koefesien product moment (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikan dengan Uji "t"

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sudjana, 2001 : 377)

Keteranga :

- r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan
n = Jumlah sampel
t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

2. Untuk melihat seberapa besar pengaruh Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai UMN (Y) maka diuji dengan determinasi sebagai berikut :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100 \%$$

(Sudjana, 2001 : 370)

3. Untuk menguji hipotesis kedua dilakukan teknik korelasi *Product moment* dengan rumus.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) [n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

(Sugiono, 2003 : 183)

Keterangan :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variable x dan y

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

- n = Jumlah sampel
- x_2 = Kompensasi Langsung (X_2)
- y_i = Kinerja Pegawai UMN (Y)

Untuk mnegukur hasil korelasi digunakan skala Guilford dengan interval antara lain sebagai berikut :

Tabel Pedoman untuk memberikan interprestasi koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1, 000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiono, 2003 : 183)

Selanjutnya nilai perhitungan koefesien product moment (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikan dengan Uji “t”

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sudjana, 2001 : 377)

Keterangan :

- r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan
- n = Jumlah sampel
- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

4. Untuk melihat seberapa besar pengaruh Kompensasi Langsung (X_2) terhadap

Kinerja Pegawai UMN (Y) maka diuji dengan determinasi sebagai berikut :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100 \%$$

(Sudjana, 2001 : 370)

5. Untuk menguji hipotesis ketiga dilakukan ~~analisis~~ ~~analisa~~ regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

- r_{ry} = Besarnya korelasi antara kedua variable x dan y
 n = Jumlah sampel
 x_1 = Budaya Kerja (X_1)
 x_2 = Kompensasi Langsung (X_2)
 y = Kinerja Pegawai UMN (Y)

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis dilakukan menggunakan rumus Uji t :

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

6. Untuk melihat seberapa besar pengaruh Budaya Kerja (X_1) dan Kompensasi Langsung (X_2) terhadap Kinerja Pegawai UMN (Y) maka diuji dengan determinasi sebagai berikut :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100 \%$$

(Sudjana, 2001 : 370)

d. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja (X_1) dan Kompensasi Langsung (X_2) terhadap Kinerja Pegawai UMN (Y), digunakan regresi ganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = variabel terikat (Kinerja Pegawai UMN Y)

a = konstanta

b = koefisien arah regresi

X_1 = variabel bebas (Budaya Kerja X_1)

X_2 = variabel bebas (Kompensasi Langsung X_2)

Untuk menghitung nilai a , b_1 , b_2 dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\sum Y = a + b_1 \sum x_1 + b_2 \sum x_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum x_1 + b_1 \sum x_1^2 + b_2 \sum x_1 x_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum x_2 + b_1 \sum x_1 x_2 + b_2 \sum x_2^2$$

e. Untuk mengetahui kebermaknaan perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi ganda dengan menggunakan rumus Uji F:

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

Dimana :

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Harga F hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga F tabel. Jika F hitung $>$ F tabel maka berpengaruh signifikan sedangkan apabila F hitung $<$ F tabel, maka tidak berpengaruh signifikan.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai (Y) dan sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah Budaya Kerja (X_1) dan Kompensasi Langsung (X_2)

1. Budaya Kerja (X_1) adalah dorongan terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan, yang mana keadaan ini akan menguntungkan sebuah organisasi. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :
 - 1) Kejujuran
 - 2) Ketekunan
 - 3) Kreativitas, dan
 - 4) Disiplin (Robbins dalam Hadyana Pujaatmaka, 2003:10)
2. Kompensasi (X_2) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004:73).

Indikator-indikatornya sebagai berikut :

- 2) **Inserif**
 - 3) **Jaminan kesehatan**
 - 4) **BONES IER**
7. **Kinerja Pegawai (Y)** adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Skala pengukuran variabel- variabel ini menggunakan Skala Likert



BAB IV

GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat

Pada tahun 1996, sesuai dengan kebijakan pemerintah dan atas usul PB Al Washliyah, IKIP Al Washliyah dan A-MIPA Al Washliyah Medan digabung menjadikan menjadi Universitas Muslim Nusantara dengan SK Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 4242/DIKTI/Kep/1996, Tanggal 8 Agustus 1996. Terakhir berdasarkan Akte Notaris Drs. Hasbullah Hadi, SH Nomor: 19 tanggal 8 Februari 2002, nama Universitas Muslim Nusantara (UMN) diubah menjadi Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah (UMN Al Washliyah).

Adapun susunan pengurus yang pernah menjabat Rektor di Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah sebagai berikut:

- | | |
|---|---|
| 1. Drs. Norman Salmany,MM | Mantan Sesepeuh Rektor |
| 2. Drs.H.M.Salim Siregar | Tahun 1996 – 2000 |
| 3. Drs. H. Effendi Daulay, MM. | Tahun 1999 – 2002 |
| 4. DR. H. Abdul Rahman, MA | Tahun 2003 – 2004 (Pj.Rektor) |
| 5. Prof. Hj. Sri Sulistiyawati,SH, Msi, Phd | Tahun 2003 – 2007 Rektor
periode I dan Periode ke II Tahun 2007 – 2011 |
| 6. Drs.H.Kondar Siregar.MA | Tahun 2011-2015 |

4.2. Visi, Misi, Tujuan Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

4.2.1. Visi Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

Visi Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah merupakan wahana pendidikan yang sistematis dengan pola ilmiah dan dapat mengembangkan serta menyediakan sumber daya manusia yang sadar IPTEKS (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi serta Seni) yang berwawasan keunggulan dalam penalaran, sikap dan keterampilan serta berjiwa Islami.

4.2.2. Misi Universitas Muslim Nusantara Al Wasliyah

Misi Universitas Muslim Nusantara Al Wasliyah menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas tinggi yang menyiapkan sarjana dan tenaga ahli, profesional dari berbagai disiplin ilmu yang berjiwa Islami dan mampu melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi sebagai bagian dari pengabdian kepada agama, bangsa, negara dan kemanusiaan.

4.2.3. Tujuan Universitas Muslim Nusantara Al Wasliyah

1. Tujuan Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah bertujuan membentuk sarjana yang bertaqwa, berpengetahuan luas dan dalam, berbudi pekerti yang tinggi, cerdas dan tangkas dalam berjuang menuntut kebahagiaan dunia dan akhirat.
2. Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau seni serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf hidup dan menumbuh kembangkan masyarakat madani.

3. Menghasilkan lulusan yang:

- a. Berkualitas akademis yang relevan dengan perkembangan tuntutan pembangunan dan/atau masyarakat.
 - b. Berwawasan ke Islam dan berakhlakul karimah, amanah dan jujur, tanggap terhadap perubahan zaman serta mampu berkompetisi dalam kehidupan global secara kreatif untuk menyikapi kebutuhan pembangunan dan/atau masyarakat.
 - c. Memiliki kemampuan meneliti yang optimal untuk kepentingan mutu akademik dan mutu kehidupan masyarakat melalui kegiatan-kegiatan akademik dan pengabdian kepada masyarakat.
4. Menjadikan UMN Al Washliyah lembaga yang berkompetitif untuk pengembangan kualitas pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta menyiapkan sumber daya manusia yang terampil menghadapi tantangan global.

4.3. Struktur Organisasi UMN Al Washliyah

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah dipimpin oleh seorang Rektor dan dibantu oleh 3 (tiga) orang Wakil Rektor I, II dan III. Adapun bagian dari struktur organisasi terdiri dari :

1. Pimpinan Tertinggi UMN Al Washliyah terdiri dari:

- a. Badan Pengurus Harian (BPH)

2. Pimpinan UMN Al Washliyah terdiri dari:

- a. Rektor
- b. Wakil Rektor I
- c. Wakil Rektor II

d. Wakil Rektor III

3. Pimpinan Fakultas terdiri dari:

a. Dekan Fakultas Ekonomi

b. Dekan Fakultas Sastra

c. Dekan Fakultas Pertanian

d. Dekan Fakultas Hukum

e. Dekan Fakultas MIPA

f. Dekan Fakultas Ilmu Keguruan dan Pendidikan (FKIP)

4. Kepala Biro Administrasi Akademik terdiri dari:

a. Kabag. Pendidikan dan Pengajaran

b. Kabag. Registrasi dan Akreditasi

c. Kepala Seksi Ujian

d. Kepala Seksi Registrasi dan Akreditasi

5. Kepala Biro Administrasi Umum dan Keuangan terdiri dari:

a. Kabag. Keuangan

b. Kabag. Umum dan Personalia

c. Kabag. Kerumah Tanggaan

6. Kepala Biro Administrasi Kemahasiswaan terdiri dari:

a. Kabag. Kesejahteraan Kemahasiswaan

b. Kabag. ORMAWA

c. Kepala Seksi Kesejahteraan Kemahasiswaan

7. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)

4.4. Tata Tertib Dan Deskripsi Tugas Pegawai UMN Al Wasliyah

4.4.1. Tata Tertib

1. Kantor dibuka:
 - Pagi : 08.00 s.d 12.30 WIB
 - Siang : 14.00 s.d 21.00 WIB
2. Setiap hari pegawai wajib melakukan monitor kehadiran dengan memasukan kartu kehadiran ke monitor, kehadiran baik pada saat datang maupun pada saat pulang.
3. Pegawai tidak boleh meninggalkan kantor pada jam-jam kerja (dinas) kecuali untuk sholat dan tugas yang diperintah oleh pimpinan.
4. Pegawai yang meninggalkan kantor untuk keperluan pribadi atau tugas yang diperintahkan oleh pimpinan wajib mengisi daftar keluar kantor yang telah disediakan.
5. Pegawai yang berhalangan hadir oleh karena sakit atau sebab lain wajib memberitahukan kepada KTU dengan memberikan surat dokter atau alasan yang dapat dipertimbangkan.
6. Pegawai yang keluar untuk suatu keperluan harus mendapat izin dari KTU.
7. Pegawai tidak dibenarkan menerima uang dari mahasiswa walau dengan dalil apapun kecuali sesuai dengan yang ditugaskan secara resmi dan transparan oleh pimpinan Universitas.

8. Pegawai tidak dibenarkan **memberi**, meminjamkan atau membawa keluar alat-alat, dokumen, kertas buram, data, daftar atau fasilitas apapun tanpa seizin KTU.
9. Pegawai tidak dibenarkan **memberikan** informasi yang bersifat prinsipil kepada orang lain
10. Pegawai tidak dibenarkan duduk-duduk dan berdiri di luar bersama mahasiswa pada jam kerja kantor.
11. Pegawai harus bekerja dengan **giat**, penuh tanggung jawab, dan tidak dibenarkan berbicara secara berlebihan.
12. Pegawai harus senantiasa ramah, sopan dan bersikap baik kepada dosen, mahasiswa dan tamu.
13. Pegawai harus menjaga citra dan nama baik universitas.
14. Sesama pegawai harus dapat saling membantu dan hormat menghormati dalam melaksanakan tugas.
15. Pegawai harus berpakaian rapi, bersikap dan bertingkah laku secara Islami sesuai dengan keentuan berlaku.

Dalam menjalankan fungsinya Rektor bertugas :

- A. Memimpin UMN Al Washliyah.
- B. Memimpin menyelenggarakan tri darma perguruan tinggi bersama unsur pimpinan Umn Al Washliyah lainnya.
- C. Membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administrasi serta hubungan dengan lingkungannya

- D. Merencanakan **anggaran** pendapatan dan belanja UMN Al Washliyah pada setiap tahun akademik
- E. Menentukan **kebijakan** yang secara fungsional menjadi tanggung jawabnya sesuai **dengan** **kebjakan** umum PB Al Washliyah
- F. Memberikan laporan keuangan dan kebijakan umum tahunan kepada PB Al Washliyah setelah mendapat persetujuan BPH UMN Al Washliyah
- G. Membina dan melaksanakan kerjasama dengan instansi/lembaga pemerintah, swasta serta masyarakat lainnya baik dalam maupun luar negeri, dan
- H. Membina administrasi dan manajemen UMN Al Washliyah

Dalam menjalankan fungsinya, Rektor berwenang :

- a. Bertindak kedalam dan keluar atas nama UMN Al Washliyah
- b. Mengangkat dan **memeberhentikan** pejabat struktural, pegawai/karyawan di lingkungan UMN Al Washliyah
- c. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian pembantu Rektor, Dekan, Wakil Dekan dan tenaga pengajar/Dosen kepada PB Al Washliyah setelah mendapat rekomendasi BPH UMN Al Washliyah
- d. Mengangkat dan pemberhentikan anggota Dewan penyantun dan anggota Senat Universitas
- e. Mengusulkan pemberhentian dosen biasa (tetap) dan/atau pengembalian dosen DPK yang berasal dari Koperstis Wilayah I atau

Instansi lain, kepada PB Al Washliyah setelah mendapat rekomendasi BPH UMN Al Washliyah

- f. Mengangkat dan memberhentikan Ketua Jurusan, Ketua Program Studi dan pejabat fungsional lainnya selain yang disebutkan pada point c diatas
- g. Mengangkat dan memberhentikan Pejabat struktural maupun pejabat fungsional dalam masa jabatannya apabila tidak mampu melaksanakan tugas atau melanggar peraturan dan ketentuan yang berlaku di UMN Al Washliyah atau mencemarkan nama baik UMN Al Washliyah.

Wakil Rektor

- a. Wakil Rektor I bertugas membantu Rektor dalam memimpin pelaksanaan pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat
- b. Wakil Rektor II bertugas membantu Rektor dalam memimpin pelaksanaan kegiatan dibidang Administrasi Umum dan Keuangan.
- c. Wakil Rektor III bertugas membantu Rektor dalam memimpin kegiatan pembinaan serta pelayanan kesejahteraan mahasiswa

Wakil Rektor I

- a. Mengkoordinasikan kegiatan dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- b. Mengkoordinasikan pembinaan tenaga dosen, peneliti, sarana penunjang akademik dan tenaga pengabdian kepada masyarakat, dan

- c. **Menyusun program pelaksanaan dan pengembangan dan pendidikan dalam berbagai bidang dan tingkatan serta pengembangan daya penalaran mahasiswa**
- d. **Melakukan pengawasan dan evaluasi proses penyelenggaraan akademik**

Wakil Rektor II

- a. **Mengkoordinasikan pengelolaan keuangan, perlengkapan, kepegawaian dan Kerumahtanggaan,**
- b. **Pelaksanaan tata arsip dan tata persuratan**
- c. **Pelaksanaan tata ruang**
- d. **Pengelolaan data dan sistem informasi**
- e. **Menyiapkan prencanaan di bidang administrasi umum dan keuangan**
- f. **Menyiapkan perencanaan dan pengembangan badan-badan usaha dalam rangka meningkatkan kualitas UMN Al Washliyah**
- g. **Melakukan pembinaan dan pengembangan tenaga kepegawaian**

Wakil Rektor III

- a. **Mengkoordinasikan pembinaan mahasiswa dalam mengembangkan minat, bakat dan organisasi serta kegiatan mahasiswa dalam bidang intelektual, seni budaya dan olahraga**
- b. **Pembinaan kerjasama dngan pihak lain dibidang Kemahasiswaan**
- c. **Mengkoordinasikan pembinaan ilmu kampus yang kondusif untuk mendukung peningkatan/pengembangan masyarakat ilmiah**
- d. **Menyiapkam rencana pembinaan dan pelayanan dibidang kemahasiswaan**

e. Memecahkan masalah dibidang kemahasiswaan

Dekan dan Wakil Dekan

- 1) Fakultas dipimpin oleh Dekan yang bertanggung jawab kepada Rektor
- 2) Dekan bertugas memimpin penyelenggaraan kegiatan dibidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta membina tenaga Kependidikan, Mahasiswa, tenaga Administrasi dan Administrasi Fakultas
- 3) Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dekan dibantu oleh Wakil dekan bidang akademik, Administrasi umum dan Keuangan, dan bidang Kemahasiswaan dan bertanggung kepada dekan.

Wakil Dekan bidang akademik

- A. Wakil Dekan bidang akademik mempunyai tugas membantu dekan memimpin pelaksanaan kegiatan dibidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dilingkungan fakultas, dengan fungsi penilikan dan pengkoordinasian meliputi :
 - a. Perumusan program kerja fakultas dalam bidang pendidikan dan pengajaran serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
 - b. Pelaksanaan pengembangan pendidikan dan penganjaran
 - c. Pembinaan tenaga dosen, peneliti dan pengabdian kepada masyarakat
 - d. Penyusunan program pendidikan dalam berbagai tingkatan bidang
 - e. Pengolahan data yang menyangkut bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

- B. Wakil Dekan bidang administrasi umum dan keuangan membantu dekan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan dibidang administrasi umum dan keuangan dengan fungsi pengawasan dan pengkoordinasian kegiatan dilingkungan fakultas yang meliputi :
- a. Perumusan program kerja fakultas dalam bidang keuangan, kepegawaian, perlengkapan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat dalam bidang administrasi umum
 - b. Pemeliharaan ketertiban dan keamanan
 - c. Pengurusan ketatausahaan
 - d. Penyelenggaraan pelayanan masyarakat
 - e. Pengolahan data yang menyangkut bidang administrasi umum dan keuangan
 - f. Pelaksanaan evaluasi proses penyelenggaraan kegiatan
- C. Wakil Dekan bidang kemahasiswaan mempunyai tugas membantu dekan dalam pelaksanaan kegiatan dibidang pembinaan dan pelayanan kesejahteraan mahasiswa dengan fungsi pengawasan penilikan serta pengkoordinasian kegiatan dilingkungan fakultas yang meliputi :
- a. Perumusan program kerja fakultas dalam bidang kemahasiswaan
 - b. Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan minat, bakat dan orientasi mahasiswa
 - c. Pembinaan usaha kesejahteraan dan bimbingan/penyuluhan bagi mahasiswa

- d. Pelaksanaan kerjasama dengan semua unsur pelaksana dilingkungan
UMN Al washliyah dibidang kemahasiswaan

4. 5. Distribusi Pegawai Menurut Jenis Kelamin

Jumlah pegawai di Universitas Muslim Nusantara Al Wasliyah menurut jenis kelamin jumlah perempuan yaitu 12 orang (37,50%) dari jumlah laki-laki dengan jumlah 20 orang (62,50 %). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Distribusi Pegawai Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	20	62,50
2.	Perempuan	12	37,50
Jumlah		32	100.00

Sumber: Kantor Biro UMN AL Washliyah, 2013

4. 6. Distribusi Pegawai Menurut Usia

Keadaan Pegawai menurut usia yaitu penduduk yang usia dewasa antara 25- 60 tahun berjumlah 106 orang (100,00 %). Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Distribusi Pegawai Menurut Usia

No	Uraian	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Dewasa	32	100.00
Jumlah		32	100.00

Sumber: Kantor Biro UMN AL Washliyah, 2013

4.7. Distribusi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

Pegawai memiliki empat tingkat pendidikan dimana tingkat pendidikannya yaitu SMA sederajat dengan jumlah 7 orang (22 %), Sarjana S-1 dengan jumlah 20 orang (63 %) sedangkan yang Pasca Sarjana jumlah 5 orang (16 %). Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Distribusi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	7	22
2	S-1	20	62
3	S-2	4	16
Total		32	100

Sumber: Kantor Biro UMN AL Washliyah, 2013

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan tabel $t_{hitung} = 6.122$, sedangkan $\alpha = 0.05$ dan sampel $n = 32$ diperoleh $t_{tabel} 2.042$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya tolak H_0 terima H_a , maka ada pengaruh Budaya Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Besarnya kontribusi pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat bahwa dari besarnya R^2 atau *Rsquare* yaitu 0.755 atau 75,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain, maka ada pengaruh Budaya Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sangat kuat sebesar 0,75 karena dari hasil penelitian di peroleh Budaya Kerja di Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah dapat dilihat dari beberapa Indikator yang telah di teliti seperti, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, tanggung jawab akan pekerjaan, team work, lingkungan kerja, motivasi kerja, mitra kerja, semangat kerja, pekerjaan tambahan, dan keterlibatan dalam pekerjaan.
3. Dari hasil perhitungan tabel $t_{hitung} = 5.652$, sedangkan $\alpha = 0.05$ dan sampel $n = 32$ diperoleh $t_{tabel} 2.042$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya tolak H_0 terima H_a , maka ada pengaruh Kompensasi Langsung

(X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

4. **Besarnya kontribusi pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Pegawai** dapat dilihat bahwa dari besarnya R^2 atau *Rsquare* yaitu 0.686 atau **68,6 %**. Sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain, maka ada pengaruh Kompensasi Langsung (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) kuat sebesar 0,68 karena dari hasil penelitian di peroleh kompensasi langsung di Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah dapat dilihat dari beberapa Indikator yang telah di teliti seperti, gaji yang diterima sesuai standar, bonus, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, jaminan kesehatan, asuransi, kepuasan kerja dan mentaati peraturan yang berlaku.
5. Dari hasil perhitungan tabel diatas untuk Budaya Kerja $t_{hitung} = 7.656$, dan Kompensasi Langsung $t_{hitung} = 5.371$ sedangkan $\alpha = 0.05$ dan sampel $n = 32$ diperoleh $t_{tabel} 2.042$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya tolak H_0 terima H_a , maka ada pengaruh Budaya Kerja (X₁) dan Kompensasi Langsung (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
6. **Besarnya kontribusi pengaruh Budaya Kerja (X₁) dan Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Pegawai** dapat dilihat bahwa dari besarnya R^2 atau *Rsquare* yaitu 0.660 atau 66,0 %. Sedangkan sisanya sebesar 34,0% dipengaruhi oleh faktor lain, maka ada pengaruh Budaya Kerja (X₁) dan Kompensasi Langsung (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) kuat sebesar 0,66 karena dari hasil penelitian di peroleh Budaya Kerja dan Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Muslim Nusantara

Al-Washliyah dapat dilihat dari beberapa Indikator yang telah di teliti seperti, kerjasama, disiplin, tepat waktu, tidak terjadi konflik dalam bekerja, kenyamanan dalam bekerja, keamanan kerja, dan fasilitas kerja cukup.

6.2 Saran

Saran saya dari hasil penelitian ini dapat dipergunakan :

1. Mengingat budaya kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, agar pegawai dapat meningkatkan produktivitasnya kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.
2. Kompensasi langsung mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, tujuannya agar kualitas dan loyalitas pegawai lebih dapat ditingkatkan lagi.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pimpinan perusahaan memperhatikan prestasi kerja pegawai dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang sangat memuaskan.
4. Setiap dosen dan pegawai agar mendapatkan dana intensif, tunjangan isteri, tunjangan anak, jam sostek, mobil dinas untuk masing-masing fungsionaris fakultas, dan perumahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anotaga,panji, *Manajemen Bisnis Moderen, Jakarta* : PT. Dunia Pustaka Java. 2004
- Arikunto, Suharsini, *Menajemen Penelitian, Jakarta* : Penerbit Rineka Cipta. 2002
- Azwar, Saefuddin, *Reliabilitas dan Validitas, Yogyakarta*: Penerbit Pustaka Pelajar, 2003
- Daft, Richard L. *Management (manajemen), Penerbit, Salemba Empat, Jakarta. 2006*
- Ghozali, Imam. *Analisis Multi Variat dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Universitas Diponegoro, Semarang. 2005.*
- Handoko, T. Hani, *Menajemen. Edisi II, Yogyakarta* : Bumi Aksara. 2003
- Hasibuan, Malayu S.P., Haji, *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara Jakarta. 2006.*
- Herujito, M. Yayat, *Pasar –pasar Manajemen, Jakarta* : PT. Grasindo. 2001.
- Jackson, John H-Robert L. Mathis, *Human Resource Management, Penerbit, Salemba Empat, Jakarta. 2006*
- Kreitner, Robert dan kinicki. Angelo *Perilaku Lembaga, Terjemahan Erly Suandy. Edisi Pertama, Jakarta* : Salemba Empat. 2003
- Kreitner, Robert dan kinicki. Angelo, *Perilaku Lembaga, Buku I Edisi 5, Salemba Empat Jakarta. 2005.*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi, Bandung* : Remaja Rosdakarya. 2001
- Martis. Robert L. dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1, Penerjemah Jimmy sadeli dan Bayu Prawira, Jakarta* : Salemba Empat. 2001
- Munandar Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Lembaga. Penerbit UI Press, Jakarta 2004.*
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta* : Salemba Empat, 2002.
- Ndraha, Taliziduhu, *Teori Budaya Lembaga. Jakarta* : Rineka Cipta, 2005.

- _____. *Pengantar Teori Pengembangan. Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Rineka Cipta. 1997.
- Riduwan, *Metode Dan Tehnik Penyusunan Tesis*. Penerbit: Alfabeta . 2006.
- Sahid Komarudin, *Memahami Sosiologi Politik*, Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor. 2011.
- Sastrohadiwiryo B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Admisitratif dan Operesional*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta. 2005
- Sekaran, Uma *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jilid Pertama. Edisi Keempat. Penerjemah Kwan Men Yon. Salemba Empat, Jakarta. 2006.
- Simanora, Hendry, *Manajemen Suber Daya Manusia*, Edisi Tiga, Penerbit YKPN Jakarta. 2004
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung, 2003.
- _____. *Analisa Dan Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor : Ghalia Indonesia, 2005.
- Sondang P. Siagian, M.P.A, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2002
- _____. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2003.
- Sugianto, *Metode Penelithan Bisnis, Cetakan IV*, Penerbit, Alfabeta. Bandung. 2005
- Surya Dharma, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009.
- Sutrisno Edi, *Budaya Lembaga*, Kencana, Penerbit, Prenada Media Group, Jakarta, 2011.
- _____. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2003.
- Terry, George, R. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta : Bumi Akasara. 2000
- Thoha Mifta, *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Prilaku*, Penerjemahan Jimmy Sadali dan Bayu Prawira, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1996.
- Triguno, *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi 6, Jakarta; PT. Golden Terayon Press. 2004.

Umar. Husen/*Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Penerbit Gramedia , 2002.

Wibowo, *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005.

W. Griffin, Ricky, *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta. 2004

Andryani Ari, *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Sumatera Utara (Skripsi)*. Medan UMSU. 2002.

Antonius Sihombing, *Analisis Faktor-Faktor Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kecamatan Meranti Kabupaten Asahan*. 2009

Aulia Dita Novita, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara*. UMN Al Washliyah. 2011.

<http://www.Lembaga.Org/Artikel>. Sumber: Soerianto Poespowardojo. Tujuan Mamfaat Penerapan pada lingkungan sekitar. Diakses pada tanggal 1 April 2008.

<http://www.Geocities.com.kepemimpinan>. artikel. Sumber Drs.Giring Supriadi. MM. Kepemimpinan sejati. Diakses pada tanggal 1 April 2008.

<http://www.kerjabudaya.com.artikel.sumber>. Drs. Triguno : Defenisi/Pengertian Budaya Kerja. Diakses pada tanggal 1 April 2008.