

**FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
AKADEMIK FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY**

SKRIPSI S-1

Diajukan Oleh

ERNA SARI

NIM. 140403083

Jurusan Manajemen Dakwah



**MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2018**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah
Jurusan Manajemen Dakwah**

Oleh

**ERNA SARI
NIM: 140403083**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



**Dr. Jailani, M.Si
NIP. 19601008 199503 1 001**

Pembimbing II



**Fakhruddin, SE,
NIP. 19640616 201411 1 002**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Dewan Penguji Pada Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S-1) Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah**

Diajukan Oleh:

**ERNA SARI
NIM. 140403083**

Pada Hari/Tanggal:

**Senin, 30 Juli 2018 M
17 Zulqaidah 1439 H**

di

**Darussalam – Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah,**

Ketua,



**Dr. Jailani, M.Si
NIP. 19601008 199503 1 001**

Sekretaris,



**Fakhruddin, SE, MM
NIP. 19640616 201411 1 002**

Penguji Utama,



**Dr. Juhari, M.Si
NIP.19661231 199402 1 006**

Penguji Kedua,



**Muzakkir Zabir, S.Sos.I, MA
NIDN. 2110109101**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry**



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Erna Sari
Tempat/Tgl. Lahir : Lam Gawee / 26 juli 1996
NIM : 140403083
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis skripsi ini beserta seluruh isinya adalah benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplikan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam dunia Akademis. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran atas etika keilmuan dalam karya ini, atau adanya kritikan terhadap keasliannya.

Banda Aceh, 24 juli 2018

Yang membuat pernyataan,


ERNA SARI
NIM: 140403083

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai akademik fakultas dakwah dan komunikasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Di mana penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 16 orang, metode pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode pembagian angket dengan skala likert dan dokumentasi. Teknik pengolahan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas dan uji heterodisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh fungsi pengawasan terhadap kinerja akademik fakultas dakwah dan komunikasi dibuktikan dengan uji validitas dengan ketentuan $R_{hitung} > R_{tabel}$, dimana R_{tabel} sebesar 829. Terdapat nilai konsistensi saat uji hipotesis koefisien regresi sederhana (uji t) H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terbukti dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ $8,235 > 2,1448$. Terdapat pengaruh fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai terbukti dari nilai R_{square} pada tabel model summary adalah 829 yang menunjukkan bahwa variabel Y di pengaruhi oleh variabel X sebesar 829.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah yang telah memilih Islam sebagai aturan dan jalan hidup bagi kita, yang telah menurunkan Al-Quran sebagai petunjuk, rahmat dan karunia-Nya, yang didalamnya terdapat perintah dan larangan, menyeru kita untuk mengikuti kebenaran dan menjauhi larangan-Nya.

Dengan izin Allah atas rahmat dan karunia-Nya serta bantuan dari semua pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi**”. Skripsi ini merupakan tugas akhir penulis untuk menyelesaikan studi dan untuk memperoleh gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Ucapan terimakasih yang tak terhingga penulis tujukan kepada Ayahanda dan Ibunda penulis yang telah membiayai dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir proses perkuliahan berlangsung. Kemudian, ucapan terimakasih penulisanjuga ditujukan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, diantaranya:

1. Bapak Dr. Jailani,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah.
2. Ibu Sakdiah,S.Ag.,MA, selaku Penasihat Akademik.
3. Bapak Dr. Jailani,M.Si dan Bapak Fakhrudin, SE, MM selaku Pembimbing I dan Pembimbing II.
4. Kepada LPM UIN Ar-Raniry, GJM dan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi Banda Aceh.

Hanya Allah SWT yang dapat membalas segala bentuk kebaikan dari semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan yang terkandung dalam skripsi ini, karena keterbatasan pengalaman dan pengetahuan penulis. Oleh karenanya penulis sangat mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaannya, agar tulisan ini menjadi ibadah bagi penulis dan ridha Allah dan maghfirah-Nya. Penulis menyerahkan segalanya kepada Allah SWT, dengan harapan apa yang telah penulis perbuat selama dalam penulisan ini bermanfaat hendaknya. Amin.

Banda Aceh, 24 Juli 2018
Penulis,

ERNA SARI
NIM. 140403083

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Penjelasan Istilah	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan	7
B. Pengertian Pengawasan	9
C. Jenis-Jenis Pengawasan	11
D. Metode Pengawasan	12
E. Kinerja	14
F. Kerangka Berfikir	18
G. Hipotesis Penelitian	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian	23
C. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	23
D. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel.....	24
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	35
B. Karakteristik Responden	36
C. Teknik Pengolahan Data	44
D. Analisis dan Pembahasan Tentang Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Dakwah dan Komunikasi	65
E. Teknik Analisis Data	87
F. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry	93
G. Persentase Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.....	88
BAB V PENUTUP95	
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA	97
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengawasan merupakan sebuah aspek penting dalam manajemen aparatur negara agar segala tugas, fungsi, dan program-program yang dijalankan pemerintah dapat berjalan sebagaimana mestinya. Fungsi pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena dalam proses pengawasan dapat mengendalikan pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. Karena itu agar aparatur atau pegawai pemerintahan dapat mencapai kinerja yang baik maka diperlukan fungsi pengawasan yang baik pula. Melalui suatu kebijakan pengawasan yang baik dan membina, maka diharapkan kinerja pegawai negeri sipil yang saat ini dianggap lemah, terutama di bidang pengawasan, dapat ditingkatkan kapasitasnya dalam rangka membangun infrastruktur birokrasi yang lebih kompetitif.¹

Aspek manajemen dalam suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan dari pada organisasi secara optimal. Fungsi pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan dengan efektif dan efisien untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan dapat memperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektifitas dalam pelaksanaan kegiatan dan pengambilan keputusan oleh pimpinan. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau

¹ Jurnal Niara Vol 10 No 1 Juli 2017, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau*, Elly Niel Wati, Prihati, Sulaiman Zuhdi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning.

kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien.²

Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi pemerintah dilingkungan pendidikan dilakukannya pengawasan secara maksimal maka akan mendorong pelaksanaan tugas pegawai dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.³

Kegiatan pengawasan akademik bertujuan untuk menyusun program-program pengawasan yang telah direncanakan sebelumnya, melaksanakan program pengawasan, evaluasi hasil pelaksanaan program dan melaksanakan bimbingan. Dengan demikian, pengawasan yang dilakukan untuk akademik dituntut mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang memadai untuk dapat menjalankan tugas kepengawasannya.⁴

Ruang lingkup pengawasan meliputi kepengawasan akademik dan manajerial. Kepengawasan akademik dan manajerial tersebut tercakup dalam kegiatan diantaranya meliputi:

1. Penyusunan program pengawasan
2. Pelaksanaan program pengawasan
3. Evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan⁵

Supervisi akademik atau pengawasan akademik adalah fungsi pengawasan yang berkenaan dengan aspek pelaksanaan tugas pembinaan, pemantauan dan

² Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta, 2006) hal. 20

³ Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2012) hal.35

⁴ Feriyanto, *Pengantar Manajemen*, (Kebumen: Mediatara, 2015), hal. 53

⁵ Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber daya Manusia ...* hal. 42

penilaian. Pengawasan perlu dilaksanakan secara optimal, yaitu dilaksanakan secara efektif dan efisien serta bermanfaat bagi pegawai akademik di Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam merealisasikan tujuan/program secara efektif, efisien dan ekonomis baik itu dalam ruang lingkup Fakultas maupun dalam ruang lingkup kampus UIN Ar-Ranirry Banda Aceh.

Seharusnya pengawasan kinerja akademik yang diawasi oleh Lembaga Penjamin Mutu, Gugus Jaminan Mutu dan Kasubbag Umum dan Kepegawaian harus melaksanakan program-program pengawasan yang meliputi: melaksanakan pembinaan, melaksanakan penilaian kinerja seperti penilaian terhadap kesidiplinan pegawai dan melaksanakan evaluasi hasil program pengawasan.

Namun sering ditemukan pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja dan pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai agar lebih baik. Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan maka penulis cukup tertarik untuk mengambil judul “ **Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi** ”

B. Rumusan Masalah

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi oleh acuan yang digunakan peneliti. Suatu masalah dapat ditinjau dari berbagai segi pandangan seorang ditentukan oleh ilmu atau disiplin yang dianutnya. Untuk menentukan masalah terdapat berbagai hal yang telah dipelajari dan diteliti sehingga rumusan masalah yang dibuat dapat menjawab inti dari permasalahan yang dikaji.

Begitu juga halnya dalam penelitian ini dimana lebih terpusat untuk mengawasi bagaimana kinerja para pegawai di Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka permasalahan yang diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?
2. Bagaimana Pengaruh Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi ?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
2. Untuk mengetahui besarnya fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai Akademik di Fakultas Dakwah dan Komunikasi

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian mengenai Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi antara lain sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi ilmu sosial tentang segala hal yang timbul dari penelitian ini khususnya, dan dapat dijadikan referensi tambahan kepada mahasiswa lain dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.
2. Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan masukan bagi pegawai Akademik di fakultas dakwah agar fungsi pengawasan berjalan dengan lancar.
3. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi pendidikan.

E. Penjelasan Istilah

1. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi lingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatkan kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan. Berangkat dari deskripsi tersebut, menjelaskan bahwa kinerja perusahaan diawali dengan peningkatan kinerja karyawan.⁶

2. Kinerja

Menurut Mangkunegara bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan

⁶ Bacal, Robert, *Performance Manajement*, (Jakarta:PT. Gramedia Pustaka, 2005), hal. 67

periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan.⁷

3. Pegawai Akademik

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.⁸

Adapun pegawai yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah pegawai akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dimana nama-nama pegawai menurut unit kerja di akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi diantara lain:

Tabel 1.1

Daftar Nama Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikais UIN Ar-Raniry

No	Kasubbag Akademik	Pangkat/Gol	Pendidikan	Usia	Masa Kerja	
					Tahun	Bulan
1	ERNA HASRI, S.Si	Penata (III/c)	S.1	46	15	3
2	Nurdewi Yuliasri, S.Fi.I	Penata (III/c)	S.1	36	11	9
3	Multazam, SE	Penata (III/c)	S.1	37	13	3
4	Muhammad Zaki	Pengatur (II/c)	SMA	38	14	0

⁷ Mangkunegara, Prabu, Anwar. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung:Refika Aditama. 2006), hal. 23

⁸ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (yogyakarta: Gajah Mada, University Press), hal. 65

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan

No	Judul	Penulis	Kesimpulan	Tahun
1	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT.Arina Multi Karya di Visi Nestle Medan	LILY AFLIZA ALNL	<p>Dari hasil penelitian ini diketahui nilai R sebesar 0,922 atau 92,20% menunjukkan bahwa hubungan antara pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan adalah kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,850 atau 85,00% sedangkan sisanya 15,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan.</p> <p>Bedasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai uji t (uji parsial) diketahui bahwa variabel pengawasan (X) sebesar 0,677 atau 67,70% berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 8,567 atau 85,67% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan. Hasil dari nilai t-tabel dengan derajat bebas $76-3=73$ dan taraf nyata 5% adalah 1,993. Nilai thitung $>t_{tabel}$ ($20,480 > 1,993$) dengan demikian hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan dan terbukti signifikan ($0,00 < 0,05$).</p>	2016

2	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Bengkel Menurut Ekonomi Islam	Riani Fitri Lubis	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaban Barat 80,9%. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian determinan (R^2) 0,654 atau 65,5% sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tinjauan ekonomi islam mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada usaha bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat secara umum telah sesuai dengan prinsip ekonomi islam. Hal tersebut terlihat karyawan mulai disiplin dengan waktu dan pekerjaan. Beban kerja yang diberikan rata-rata sesuai dengan kemampuan karyawan dan sebagian dari karyawan telah mempunyai inisiatif tersendiri untuk melaksanakan pekerjaan tepat waktu.</p>	2015
---	--	-------------------	---	------

A. Pengertian Pengawasan

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Halim pengawasan adalah suatu proses kegiatan penilaian terhadap objek pengawasan kegiatan tertentu dengan tujuan untuk memastikan apakah pelaksanaan tugas dan fungsi objek pengawasan dan kegiatan tersebut telah sesuai dengan yang telah ditetapkan sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan bukan berupa pemeriksaan tetapi pengawasan yang lebih mengarah untuk menjamin pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam peraturan

perusahaan.¹ Menurut Soewarno Hidayaningrat Pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula.² Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.³

Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan pada hakikatnya harus menegakkan pilar-pilar efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas serta sesuai aturan dan tepat sasaran. Selanjutnya, di dalam suatu organisasi, pimpinan memberikan pengarahan atau bimbingan kepada seluruh stafnya tentang apa yang harus dikerjakan serta memberikan penjelasan terhadap apa yang belum diketahui mereka. Pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja anggota-anggota organisasinya, adalah untuk mengetahui pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Adakah kendala atau hambatan yang dihadapinya, apabila ada maka sejauh mana pengaruhnya terhadap pelaksanaan tugas guna tercapainya tujuan organisasi.

Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut suatu tata cara, metode dan teknik pengawasan yang efektif dan efisien. Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi pemerintah.⁴

¹ Halim, Kusuma, *Kemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 35

² Hidayaningrat, Soewarno, *Manajemen Teori,Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara) 2006, hal.51

³ Stoner, Freeman , Gilbert, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gemilang Indah) 2004, hal. 71

⁴ Herlambang, Suyatno, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2013) hal. 45

Maka dari pada itu pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang bertujuan untuk memastikan tentang pelaksanaan tugas untuk menjamin pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

B. Jenis-Jenis Pengawasan

Jenis-jenis pengawasan dapat dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan.” Pengawasan dalam bentuk ini dapat dilakukan dengan cara pengawasan atasan langsung atau pengawasan melekat (built in control) atau pengawasan yang dilakukan secara rutin oleh inspektorat jenderal pada setiap kementerian dan inspektorat wilayah untuk setiap daerah yang ada di Indonesia, dengan menempatkannya di bawah pengawasan Kementerian Dalam Negeri. Pengawasan ekstern adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berada di luar unit organisasi yang diawasi. Dalam hal ini di Indonesia adalah Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), yang merupakan lembaga tinggi negara yang terlepas dari pengaruh kekuasaan manapun.
2. Pengawasan preventif lebih dimaksudkan sebagai, pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan. Lazimnya, pengawasan ini dilakukan pemerintah dengan maksud untuk menghindari adanya penyimpangan pelaksanaan keuangan negara yang akan membebankan dan merugikan negara lebih besar. Di sisi lain,

pengawasan ini juga dimaksudkan agar sistem pelaksanaan anggaran dapat berjalan sebagaimana yang dikehendaki. Pengawasan preventif akan lebih bermanfaat dan bermakna jika dilakukan oleh atasan langsung.

Di sisi lain, pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan. Pengawasan model ini lazimnya dilakukan pada akhir tahun anggaran, di mana anggaran yang telah ditentukan kemudian disampaikan laporannya. Setelah itu, dilakukan pemeriksaan dan pengawasannya untuk mengetahui kemungkinan terjadinya penyimpangan.

3. Pengawasan dekat (aktif) dilakukan sebagai bentuk pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan. Hal ini berbeda dengan pengawasan jauh (pasif) yang melakukan pengawasan melalui penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggung jawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.⁵

Dalam kaitannya dengan penyelenggaraan pengawasan ditujukan untuk menghindari terjadinya penyelewengan, dan pemborosan anggaran negara yang tertuju pada aparaturnya atau pegawai negeri. Dengan dijalankannya pengawasan tersebut diharapkan pengelolaan dan pertanggung jawaban anggaran dan kebijakan negara dapat berjalan sebagaimana direncanakan.

⁵ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Indonesia:Ghalia,1996), hal. 176

D. Metode Pengawasan

Secara garis besar pengawasan dapat dibagi menjadi dua, yaitu metode pengawasan kualitatif dan metode pengawasan kuantitatif. Pengawasan kualitatif dilakukan oleh manajer untuk menjaga performance organisasi secara keseluruhan, sikap serta performance karyawan. Metode pengawasan kuantitatif dilakukan dengan menggunakan data, biasanya digunakan untuk mengawasi kuantitas maupun kualitas produk. Ada beberapa cara yang biasa digunakan untuk mengadakan pengawasan kuantitatif, antara lain: dengan menggunakan anggaran, mengadakan auditing, analisis break even, analisis rasio dan sebagainya.

Adapun metode-metode pengawasan bisa dikelompokkan ke dalam dua bagian yakni :

a. Pengawasan Non-Kualitatif

Pengawasan non-kualitatif tidak melibatkan angka-angka dan dapat digunakan untuk mengawasi prestasi organisasi secara keseluruhan. Teknik-teknik yang sering digunakan adalah :

1. Pengamatan (pengendalian dengan observasi). Pengamatan ditujukan untuk mengendalikan kegiatan atau produk yang dapat diobservasi.
2. Inspeksi teratur dan langsung. Inspeksi teratur dilakukan secara periodic dengan mengamati kegiatan atau produk yang dapat diobservasi.
3. Laporan lisan dan tertulis. Laporan lisan dan tertulis dapat menyajikan informasi yang dibutuhkan dengan cepat disertai dengan *feed-back* dari bawahan dengan relatif lebih cepat.
4. Evaluasi pelaksanaan

5. Diskusi antara manajer dengan bawahan tentang pelaksanaan suatu kegiatan. Cara ini dapat menjadi alat pengendalian karena masalah yang mungkin ada dapat didiagnosis dan dipecahkan bersama.

6. Pengawasan Kuantitatif

Pengawasan kuantitatif melibatkan angka-angka untuk menilai suatu prestasi. Beberapa teknik yang dapat dipakai dalam pengawasan kuantitatif :

1. Anggaran

Anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran penjualan, anggaran kas.

2. Audit

Internal audit, tujuannya adalah membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara mengajukan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar mengenai kegiatan mereka.

3. Analisa Break-Even

Menganalisa dan menggambarkan hubungan biaya dan penghasilan untuk menentukan pada volume berapa agar biaya total sehingga tidak mengalami laba atau rugi.⁶

E. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Fahmi mengatakan bahwa kinerja ialah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat *profit oriented* dan *non prprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.⁷

⁶ Herlambang, Suyatno, *Pengantar Manajemen ...* hal. 71

Menurut Surdamayanti kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.⁸

Tika mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹

Sedangkan menurut Soeprihanto, kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.¹⁰

Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan dengan semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

⁷ Fahmi, Jakfar *Manajemen Sumber Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal. 41

⁸ Surdamayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Jakarta: 2014) hal. 21

⁹ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung, 2005) hal. 25

¹⁰ Widodo, Joko, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, (Jawa Timur: Bayumadi, 2005) hal. 45

b. Peningkatan Kinerja Pegawai

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan dengan hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.¹¹

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.¹²

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Istilah kinerja atau penampilan kerja seringkali disamakan dengan istilah yang lain yaitu *job performance*. Teori tentang *job performance* adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang

¹¹ Gibson, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Jakarta, Inter Aksara., 1999) hal. 65

¹² Vilippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Airlangga, 1998) hal. 34

dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹³

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis, ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.¹⁴

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausalitas atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.¹⁵

Pengawasan dalam mencapai kinerja pegawai merupakan suatu tujuan organisasi yang dicita-citakan. Pengawasan dilakukan terhadap kinerja pegawainya agar atasan tidak kehilangan informasi tentang kinerja bawahannya, bila tidak diadakan pengawasan berarti atasan tidak dapat menilai kinerja bawahannya. Bila hal itu terjadi maka bisa jadi tujuan daripada organisasi tidak dapat dicapai.

¹³ Prawirosentono, *Ilmu Manajemen Umum*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal. 34

¹⁴ Keith, Davis *Teknik Memimoin Pegawai dan Pekerja*, (Jakarta: Jaya Sakti 1986), hal. 60

¹⁵ Gibson, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, ...hal. 87

Menurut Helsey, ada beberapa langkah dalam menilai kinerja pegawai yaitu:

1. Memberikan batasan pekerjaan pegawai, memberikan motivasi kepada pegawai bahwa tugas yang dilimpahkan kepadanya bisa dikerjakan.
2. Bagaimana pekerjaan itu dilakukan, menetapkan ukuran kinerja, dan manager perlu berusaha untuk menghilangkan rintangan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
3. Memonitor kinerja dengan memberikan umpan balik yang terus menerus, hal ini dilakukan agar tidak terkesan mencari kesalahan.
4. Meninjau kembali kinerja secara resmi dapat dilakukan secara akhir tahun dengan cara kerja pada periode terhadap kinerja pegawai dan membuat rencana kerja pada metode periode berikutnya.¹⁶

Kinerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas individu, latihan dan pengembangan, perencanaan karir atau kenaikan pangkat serta pengupahan. Karena itu, informasi secara rutin kinerja seorang karyawan abaikan turut serta menentukan kebijakan di bidang personalia.¹⁷

Mangkunegara menyimpulkan evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Di samping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara cepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan

¹⁶ Halsey D, George, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta), hal. 57

¹⁷ Halsey D, Geogrg, *Baigamana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda ...* hal. 23

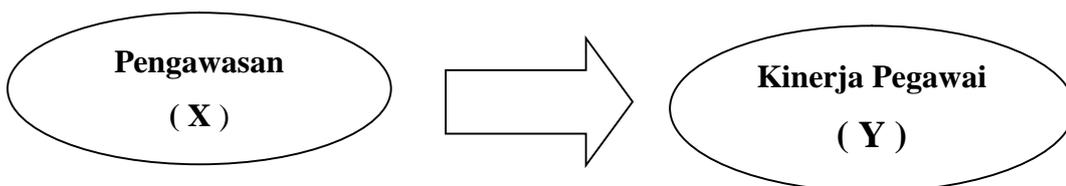
imbangan. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi.¹⁸

A. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan 2 variabel atau lebih. Di tinjau dari jenis hubungan variabel, yaitu hubungan sebab akibat suatu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Kerangka pemikiran akan memberikan manfaat persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap jalur pemikiran peneliti dalam rangka membentuk hipotesis risetnya secara logis.

Berdasarkan uraian teori yang telah dijelaskan mengenai Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat dirumuskan kerangka berpikirnya seperti tampak pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hypo* dan *thesis*. *Hypo* artinya kurang dari dan *thesis* (thesa) berarti pendapat. Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya sementara dan arti sesungguhnya belum bernilai sebagai suatu *thesis* yang perlu diuji kembali kebenarannya atau hipotesis adalah jawaban

¹⁸ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia ...* hal. 72

sementara atas pertanyaan atas penelitian.¹⁹ Untuk menjawab identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan formulasi hipotesis dalam penelitian ini:

H0 = Tidak berpengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai.

H1 = Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai.

¹⁹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode penelitian kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, (Jakarta Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 76

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Definisi Operasional

Definisi operasional terhadap judul dimaksudkan untuk memperjelas istilah-istilah dan sekaligus batasan. Beberapa istilah yang didefinisikan dalam penelitian adalah:

- a. Pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula.¹
- b. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²

¹ Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara) 2006, hal.51

² Widodo, Joko, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, (Jawa Timur: Bayumadi, 2005) hal.45

2. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1.	Pengawasan (X)	Pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Soewarno Handayaniingrat)	<ul style="list-style-type: none"> - Menentukan ukuran - Mengadakan penilaian - Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan - Melakukan tindakan perbaikan 	1 – 5	Interval	A1 – A4
2.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara)	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas. - Pelaksanaan Tugas. - Kuantitas - Tanggung Jawab 	1 – 5	Interval	B1 – B4

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-raniry Banda Aceh.

C. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk menguasai dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang paling tinggi validitasnya dan ketepatannya sebagai acuan dalam penelitian. Sedangkan Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data

penelitiannya.³ Pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, pendekatan kuantitatif merupakan jenis penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.⁴

2. Metode Penelitian

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode dengan menggunakan teknik survei. Metode survei yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode penyebaran angket atau kuesioner.

D. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Subjek Penelitian

Istilah lain yang digunakan untuk menyebut subjek penelitian adalah responden. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Lembaga Penjaminan Mutu UIN Ar-Raniry (LPM) , Gugus Jaminan Mutu UIN Ar-Raniry (GJM), Kasubbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti atau totalitas dari semua objek atau individu yang semua memiliki karakteristik tertentu.⁵ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai di LPM sebanyak 7 orang, GJM sebanyak 4 orang dan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Fakultas

³ Suharmisi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hal. 202

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 13

⁵ M. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999), hal. 64

Dakwah dan Komunikasi sebanyak 5 orang. Maka jumlah pegawai dari keseluruhannya adalah sebanyak 16 orang.

b. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.⁶ Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono, jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel semuanya. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 16 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Guna mendapatkan data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket adalah teknik pengumpulan data yang dikumpulkan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden yang ada dilingkungan UIN Ar-Raniry. angket/kuesioner tersebut digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan responden terhadap Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry. Angket tersebut diberikan kepada responden, pengisian dilakukan secara jujur dan objektif tanpa tekanan dari pihak manapun.

Adapun cara pembuatan angket adalah:

- a. Menentukan kisi-kisi angket
- b. Menentukan jumlah butir angket

⁶ Suharmisi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik...*, hal. 174

- c. Menentukan tipe angket
- d. Menentukan skor item angket

Kisi-kisi angket ditentukan oleh indikator-indikator dari definisi operasional variabel dalam penelien ini. Pada angket penelitian Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry yang diberi alternatif jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1
- b. Jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
- c. Jawaban kurang Setuju (KS) diberi nilai 3
- d. Jawaban setuju (S) diberi nilai 4
- e. Jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5

E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data mempunyai kedudukan yang paling penting dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.⁷ Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

⁷ Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 41

a. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan.⁸ Sebelum instrumen diberikan koresponden terlebih dahulu di uji validitas dan realibilitas datanya, kemudian setelah itu baru diberikan ke responden guna untuk mengetahui respon responden terhadap Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan (ketepatan) ukuran suatu instrument terhadap konsep yang diteliti.⁹ Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 20, serta pengujian juga akan dilakukan secara manual. Adapun rumus yang digunakan adalah :

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

Dimana :

N = Jumlah responden

X = Skor yang diperoleh dari seluruh item

Y = Skor total dari seluruh item

$\sum XY$ = Jumlah skor dalam distribusi XY

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

⁸ Burhan, Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya...*, hal. 163

⁹ Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik...*, hal. 211

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik reliabilitas menunjuk pada tingkat keteran dalam sesuatu. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Yang diusahakan dapat dipercaya adalah datanya, bukan semata-mata instrumennya.¹⁰

Uji realibitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi, dengan kata lain bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, bila alat pengukur tersebut digunakan dua kali, untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten.

Pada penelitian ini menggunakan SPSS serta rumus alpha untuk mereliabilitas instrument yang digunakan, dengan rumus :

$$r_i = \left(\frac{K}{(K-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Dimana :

r_i = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

¹⁰ Suharmisi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan...*, hal. 221

$$\sigma^2 t = \text{Varian total}$$

3. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila uji ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*.¹¹ Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah secara manual serta menggunakan SPSS versi 20.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk mendapatkan hasil uji normalitas secara manual adalah :

- a. Urutkan data sampel dari kecil ke besar dan tentukan frekuensi tiap-tiap data (X)
- b. Hitung frekuensi absolut (f)
- c. Hitung f kumulatif (f kum)
- d. Hitung probabilitas frekuensi (P) dengan membagi frekuensi dengan frekuensi dengan banyak data $\left(\frac{f}{n}\right)$
- e. Hitung probabilitas frekuensi kumulatif (KP) dengan membagi frekuensi kumulatif dengan banyak data $\left(\frac{f \text{ kum}}{n}\right)$
- f. Tentukan nilai Z dari tiap-tiap data tersebut dengan rumus :

$$M = X^I = \frac{\sum fx}{n}$$

¹¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), hal. 160

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n-1} - \frac{(\sum fx)^2}{n(n-1)}}$$

$$Z = \frac{x - x^l}{SD}$$

- g. Tentukan nilai F(z) berdasarkan tabel Z
- h. Hitung selisih antara kumulatif proporsi (KP) dengan nilai Z pada batas bawah (lihat nilai F(z) dibawahnya)
- i. Selanjutnya, nilai A1 maksimum dibandingkan dengan harga tabel D, yang di peroleh dari harga kritis kolmogorov-smirnov satu sampel
- j. Jika A1 maksimum \leq harga tabel D, maka H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal.¹²

4. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu uji yang bertujuan untuk memprediksikan hubungan yang linier atau tidak secara signifikan antara variabel Y dan variabel X menggunakan analisis regresi linear sederhana. Namun, sebelum digunakan analisis regresi linier harus diuji dalam uji linieritas. Apabila dari hasil uji linieritas diperoleh kesimpulan, maka analisis regresi linier biasa digunakan untuk meramalkan variabel Y dan variabel X. Demikian juga sebaliknya, apabila model regresi linier tidak linier maka penelitian diselesaikan dengan analisis regresi non linier.¹³

¹² Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal. 176-177

¹³ Tulus, Winarsunu, *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang: Penerbitan UMM, 2002), hal.191

Dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{kor} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

Keterangan:

Freg = Harga garis korelasi

N = Cacah kaus

m = Cacah prediktor

R = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor ¹⁴

5. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu asumsi-asumsi dasar dalam regresi. Heteroskedastisitas berarti variasi dari variabel bebas adalah sama atau konstan untuk setiap nilai tertentu dari variabel bebas lainnya atau variasi residu sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas.

b. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah dengan menganalisis data angket yang diberikan kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif.

¹⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 2007, hal.286

Untuk mengetahui respon responden maka di analisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan model skala likert. Adapun skala yang diberikan adalah: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (S S) menurut pribadi masing-masing responden secara jujur dan objektif.

Variabel Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas/Independent (X)

Variabel bebas adalah variabel yang nilai-nilainya tidak bergantung pada variabel lainnya. Variabel ini digunakan untuk meramalkan atau menerangkan nilai variabel yang lain.¹⁵ Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Fungsi Pengawasan.

2. Variabel Terikat/Dependent (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang nilai-nilainya bergantung pada variabel lainnya. Variabel ini merupakan variabel yang diramalkan atau diterangkan nilainya.¹⁶ Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Variabel dependent (Y), yang diadopsi menurut Anwar Prabu Mangkunegara, penilaian kinerja pegawai yaitu tingkat kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Dalam analisis ini akan ditransformasikan suatu variabel bebas dan mengendalikan variabel tidak bebas sehingga diperoleh suatu gambaran hubungan sebab akibat dalam hipotesis. Hipotesis yang digunakan penulis akan diuji dengan

¹⁵ Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 1: Statistic Deskriptif Edisi Kedua*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), hal. 227

¹⁶ Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 1: Statistic Deskriptif Edisi Kedua ...* hal. 227

menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis/Uji signifikansi (uji t).

a. Regresi Linear Sederhana

Regresi Linier Sederhana adalah regresi linier dimana variable bebas X serta berpangkat satu. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel yang diteliti.¹⁷ Adapun persamaan regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

a = Bilangan konstanta

b = Angka atau arah koefisien regresi

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

b. Uji Signifikansi (Uji-t)

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak maka dilakukan pengujian melalui uji t. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H0: Tidak ada pengaruh secara signifikansi Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai.

H1: Ada pengaruh secara signifikansi Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai.

¹⁷ Riduwan. *Metode dan Teknik Penulisan Tesis*. (Bandung: Alfabeta, 2004). Hal. 145.

2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 10\%$ (signifikansi 10% atau $0,1$ adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan t Hitung

4. Menentukan t Table

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 10\%$ dengan derajat kebebasan (df) = 14

5. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{table}$

6. Membandingkan t hitung dengan t table

7. Membuat Kesimpulan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari Pengawasan (X) terhadap Kinerja (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (KD).

$$Kd = r_{yx}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r_{yx}^2 = Nilai koefisien korelasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Fakultas dakwah dan komunikasi UIN Ar-Raniry berdiri pada tahun 1968 yang mempunyai tujuan melahirkan sarjana dakwah dan publistik, berpengetahuan dan memiliki keahlian untuk menyampaikan dakwah dengan berbagai cara kepada umat. Pada awal berdirinya Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry di pimpin oleh dekan A. Hasjmi dari tahun 1969 sampai tahun 1977, kemudian dilanjutkan Drs. M. Thahir Harun dari tahun 1977 sampai dengan 1982. Pada tahun 1982 sampai 1985 Fakultas Dakwah dimpin oleh Drs. Syahabuddin Mahsyiddin, 1985 sampai 1988 oleh Drs. Abdurrahman Ali, kemudian tahun 1988 sampai 1991 dipimpin oleh Drs. M. Hasan Basry, MA.

Kemudian pada tahun 1991 sampai 1996 dipimpin oleh Drs. Amin Hasan Nasution, 1996 sampai 2001 oleh Dr. H. Rusjdi Ali Muhammad, SH, 2001 sampai 2004 oleh Drs. H. Rahman Kaoy. Dr. Hj. Arbiyah Lubis memimpin Fakultas pada tahun 2004 sampai 2008. Dilanjutkan oleh Drs. Maimun Yusuf, M. Ag pada tahun 2008 sampai 2012. Tahun 2012 sampai dengan 2016 dipimpin oleh Dr. A. Rani Usman, M. Si, dan saat ini Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh dipimpin oleh Dr.Kusmawati Hatta, M.Pd dari tahun 2016 sampai dengan sekarang.¹ Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki empat jurusan yaitu Jurusan KPI, BKI, MD dan PMI yang mempunyai tujuan yang sama dalam memajukan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

¹ Panduan Akademik UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun Akademik 2016/2017, hal. 15

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi:

Menjadi Fakultas yang unggul dalam pengembangan Ilmu Dakwah dan Komunikasi serta Ilmu-ilmu Sosial berbasis keislaman.

b. Misi:

- Menciptakan sarjana yang memiliki kompetensi akademik, profesional, dan berakhlak mulia.
- Mengembangkan riset dalam bidang ilmu dakwah dan ilmu-ilmu sosial berbasis keislaman.
- Mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan untuk mencerdaskan masyarakat dalam memperkuat Syariat Islam menuju masyarakat yang maju dan mandiri.

c. Tujuan:

- Mendidik mahasiswa menjadi sarjana yang memiliki kompetensi akademik, profesional dan berakhlak mulia.
- Mendidik dan menyiapkan sarjana yang terampil dalam mengembangkan penelitian bidang ilmu dakwah dan ilmu-ilmu sosial berbasis keislaman.
- Melahirkan sarjana yang mampu mentransformasikan ilmu bagi kepentingan agama dan masyarakat.²

B. Karakteristik Responden

Dalam upaya mendapatkan data dalam penelitian ini maka telah dilakukan penyebaran angket kepada para pegawai di LPM UIN Ar-Raniry, di GJM Fakultas

² Panduan Akademik ..., hal. 145-145.

Dakwah dan Komunikasi, serta di Kasubbag Umum dan Kepegawaian di Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebanyak 16 responden. Adapun karakteristik respondennya sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

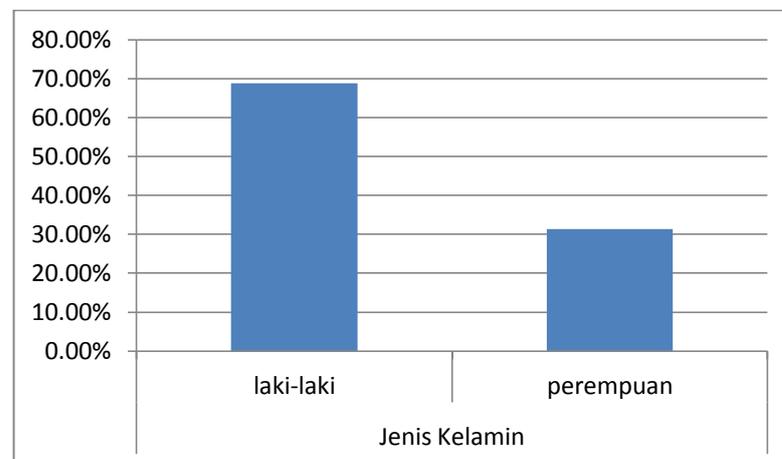
Pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	68,8	68,8	68,8
	2	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Dari data yang terkumpul, maka jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 11 dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang.

Perbandingan responden berdasarkan Jenis Kelamin ditunjukkan pada Gambar berikut:

Gambar 4.1



Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari Gambar di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

2. Usia Responden

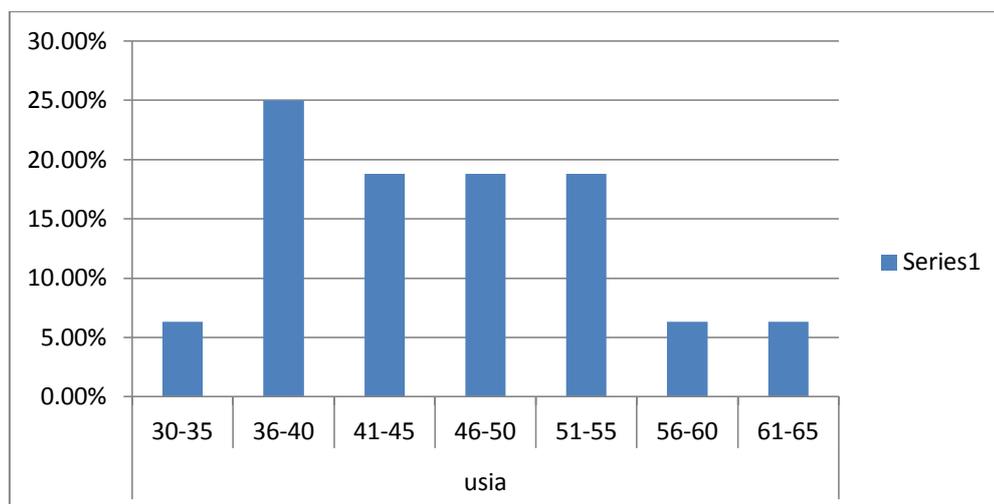
Tabel 4.2.
Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	6,3	6,3	6,3
	2,00	4	25,0	25,0	31,3
	3,00	3	18,8	18,8	50,0
	4,00	3	18,8	18,8	68,8
	5,00	3	18,8	18,8	87,5
	6,00	1	6,3	6,3	93,8
	7,00	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 31-35 tahun berjumlah 1 orang, usia 36-40 tahun berjumlah 4 orang, usia 41-45 tahun berjumlah 3 orang, usia 46-50 berjumlah 3 orang, usia 51-55 tahun berjumlah 3 orang, usia 56-60 tahun berjumlah 1 orang, dan usia 56 - 60 berjumlah 1 orang. Perbandingan responden berdasarkan usia ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 4.2.
Persentase Responden Berdasarkan Usia



Dari Gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat presentasi responden berdasarkan usia, untuk yang berusia 31-35 tahun adalah 1, usia 36-40 tahun adalah 4, usia 41-45 tahun adalah 3 orang, usia 46-50 tahun adalah 3 orang, usia 51-55 tahun adalah 3 orang, usia 55-60 tahun adalah 1 orang dan usia 61-65 tahun sebanyak 1 orang.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan usia tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 36-40 adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini, yang kemudian diikuti responden yang berusia 41-45, 46-50, 51-55 dan responden yang berusia 31-35, 56-60, 61-65 tahun merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

3. Status Perkawinan Responden

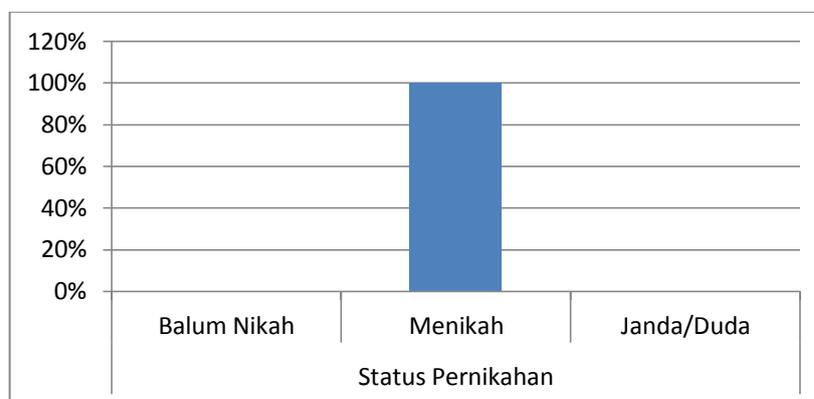
Tabel 4.3.
Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	16	100,0	100,0

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan status perkawinan dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa 100% responden sudah menikah. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.3.
Persentase Responden Berdasarkan Status Perkawinan



Berdasarkan gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan status perkawinan adalah 100% sudah menikah. Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat disimpulkan bahwa, responden yang menikah adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini.

4. Pendidikan Terakhir Responden

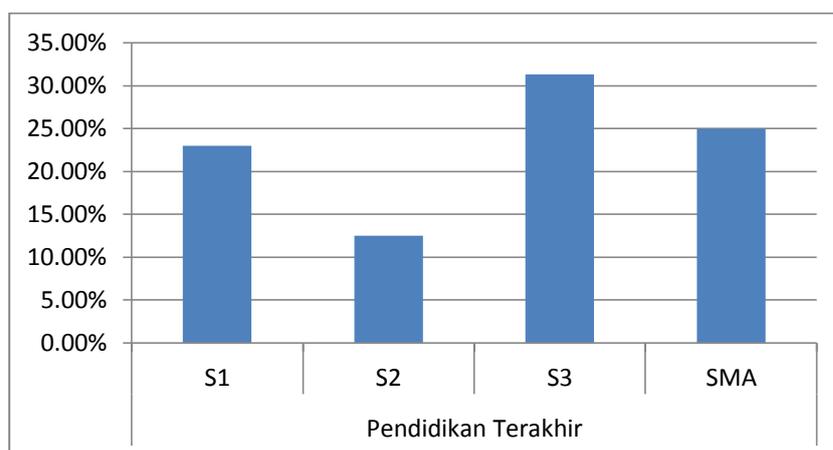
Tabel 4.4.
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	25,0	25,0	25,0
	2,00	2	12,5	12,5	37,5
	3,00	5	31,3	31,3	68,8
	4,00	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang tingkat pendidikan terakhirnya S-2 berjumlah 32 orang, dan S-3 berjumlah 6 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.4.
Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Dari gambar di atas maka dapat diketahui bahwa responden yang tingkat pendidikan terakhirnya S2 dan S3 merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini, kemudian diikuti dengan pendidikan terakhir SMA dan pendidikan terakhir S1 merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

5. Pekerjaan Sekarang

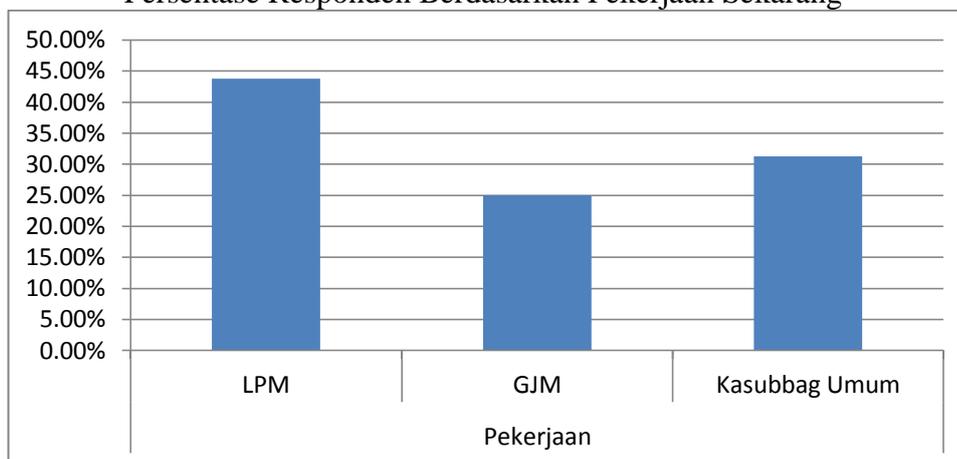
Tabel 4.5
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pekerjaan Sekarang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	7	43,8	43,8	43,8
	2,00	4	25,0	25,0	68,8
	3,00	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan Pekerjaan sekarang dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang bekerja di LPM berjumlah 7 orang, kemudian yang bekerja di GJM berjumlah 4 orang dan yang bekerja di Kasubbag Umum sebanyak 5 orang.

Gambar 4.5
Persentase Responden Berdasarkan Pekerjaan Sekarang



Dari gambar di atas maka dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di LPM sebanyak 7 orang, kemudian diikuti dengan responden yang bekerja di Kasubbag 5 orang dan responden yang bekerja di Kasubbag Umum sebanyak 4 orang.

6. Pangkat dan Golongan

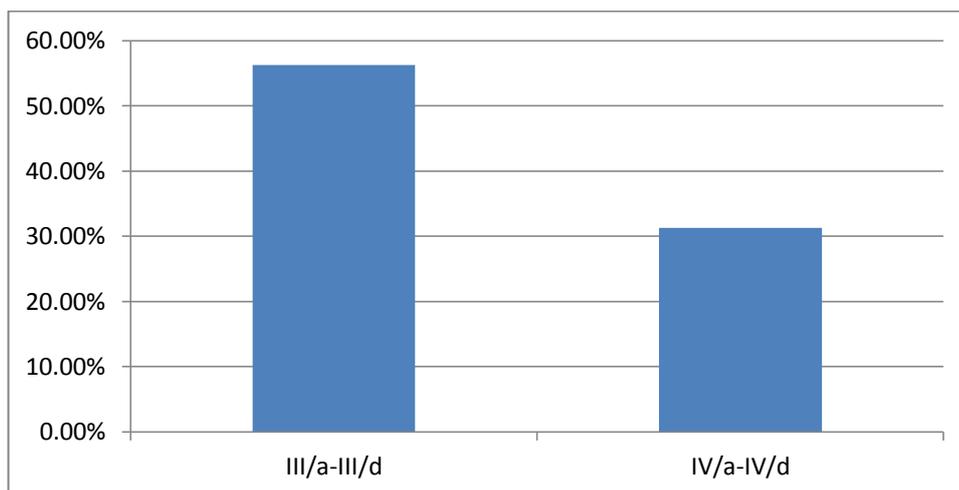
Tabel 4.6
Pengelompokan Responden Berdasarkan pangkat dan golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	12,5	12,5	12,5
	2,00	9	56,3	56,3	68,8
	3,00	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan pangkat dan golongan dapat dilihat bahwa jumlah responden yang memiliki pangkat dan golongan II/a – II/d berjumlah 2 Orang, III/a – III/d berjumlah 9 orang dan IV/a – IV/d berjumlah 5 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.6.
Persentase Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan



Dari gambar di atas maka dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pangkat golongan pekerjaan III/A-III/D sebanyak 9 orang, kemudian yang memiliki golongan pekerjaan IV/A-IV/D sebanyak 5 orang dan yang memiliki golongan pekerjaan II/A-II/D hanya 2 orang.

7. Pendapatan Perbulan

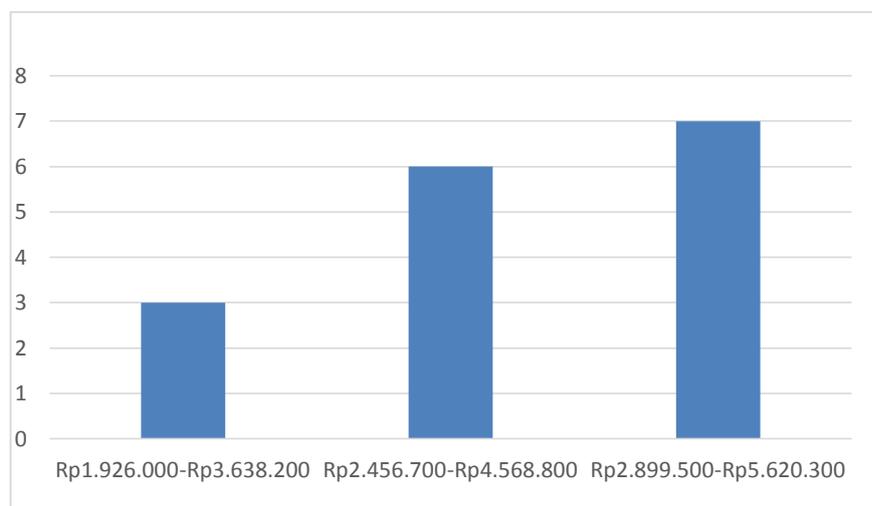
Tabel 4.7.
Pengelompokan Responden Berdasarkan pendapatan perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	18,8	18,8	18,8
	2,00	6	37,5	37,5	56,3
	3,00	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan pendapatan dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang berpendapatan Rp.1.926.000,- s/d Rp.3.638.200,- perbulan berjumlah 3 orang, berpendapatan Rp. 2.456.700,- s/d Rp.4.568.800,- perbulan berjumlah 6 orang, berpendapatan Rp.2.899.500,- s/d Rp.5.620.300,- perbulan berjumlah 7 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.7.
Persentase Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan



Dari gambar di atas maka dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai pendapatan Rp 2.899.500 – Rp 5.620.300 sebanyak 7 orang, kemudian yang memiliki pendapatan Rp. 2.456.700 –Rp. 4.568.800 sebanyak 6 orang dan yang memiliki pendapatan Rp. 1.926.000 – Rp. 3.638.200 sebanyak 3 orang.

C. Teknik Pengolahan Data

Pengujian kuesioner tentang pengaruh sertifikasi terhadap kinerja Dosen pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi, mencakup uji validitas, uji reliabilitas,

uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedartisitas. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan agar penulis tidak mengambil kesimpulan yang salah mengenai gambaran keadaan yang sebenarnya terjadi.

Pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, dan heteroskedartisitas ini dilakukan secara manual dan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid dari tiap item pertanyaan dan jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 16 orang. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dimana nilai r_{tabel} ($n-2=14$) untuk taraf kesalahan 5% yaitu sebesar 0,497.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas setiap item pertanyaan secara manual adalah:

- Pertanyaan 1

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(16)(2.321) - (66)(545)}{\sqrt{\{(16)(284) - (66)^2\} \{(16)(19.271) - (297.025)\}}} \\
 &= \frac{(37.136) - (35.970)}{\sqrt{\{4.544 - 4.356\} \{308.336 - 297.025\}}} \\
 &= \frac{1.166}{\sqrt{\{188\} \{11.311\}}} \\
 &= \frac{1.166}{\sqrt{2.126.468}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{1.166}{1.458,24141} \\
&= 0,79959326 \\
&= 0,800
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan 1 adalah 0,800. Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,800 > 0,497$, maka item pertanyaan 1 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 2

$$\begin{aligned}
r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
&= \frac{(16)(2.456) - (70)(545)}{\sqrt{\{(16)(316) - (70)^2\} \{(16)(19.271) - (297.025)\}}} \\
&= \frac{(39.296) - (38.150)}{\sqrt{\{5.056 - 4.900\} \{308.336 - 297.025\}}} \\
&= \frac{1.146}{\sqrt{\{156\} \{11.311\}}} \\
&= \frac{1.146}{\sqrt{1.764.516}} \\
&= \frac{1.146}{1.328.35086} \\
&= 0,86277387 \\
&= 0,863
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan 2 adalah 0,863. Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,863 > 0,497$, maka item pertanyaan 2 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 3

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(16)(2.348) - (66)(545)}{\sqrt{\{(16)(288) - (66)^2\} \{(16)(19.271) - (297.025)\}}} \\
 &= \frac{(37.568) - (35.970)}{\sqrt{\{4.608 - 4.356\} \{308.336 - 297.025\}}} \\
 &= \frac{1.598}{\sqrt{\{252\} \{11.311\}}} \\
 &= \frac{1.598}{\sqrt{2.850.372}} \\
 &= \frac{1.598}{1.688,30447} \\
 &= 0,94651174 \\
 &= 0,947
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan 3 adalah 0,947. Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,947 > 0,497$, maka item pertanyaan 3 dinyatakan valid

- Pertanyaan 4

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(16)(2.494) - (71)(545)}{\sqrt{\{16(325) - (71)^2\} \{(16)(1.9271) - (297.025)\}}} \\
 &= \frac{(39.904) - (38.695)}{\sqrt{\{5.200 - 5.041\} \{308.336 - 297.025\}}} \\
 &= \frac{1.209}{\sqrt{\{159\} \{11.311\}}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{1.209}{\sqrt{1.798.449}} \\
&= \frac{1.209}{134.106.264} \\
&= 0,901522388 \\
&= 0,902
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan 4 adalah 0,902 Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,902 > 0,497$, maka item pertanyaan 4 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 5

$$\begin{aligned}
r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
&= \frac{(16)(2.419) - (68)(545)}{\sqrt{\{(16)(306) - (68)^2\} \{(16)(19.271) - (297.025)\}}} \\
&= \frac{(38.704) - (37.060)}{\sqrt{\{4.896 - 4.624\} \{308.336 - 297.025\}}} \\
&= \frac{1.644}{\sqrt{\{272\} \{11.311\}}} \\
&= \frac{1.644}{\sqrt{3.076.592}} \\
&= \frac{1.644}{175.402.166} \\
&= 0,93727463 \\
&= 0,937
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan 5 adalah 0,937 Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,937 > 0,497$, maka item pertanyaan 5 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 6

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(16)(2.482) - (70)(545)}{\sqrt{\{(16)(322) - (70)^2\} \{(16)(19.271) - (297.025)\}}} \\
 &= \frac{(39.712) - (38.150)}{\sqrt{\{5.152 - 4.900\} \{308.336 - 297.025\}}} \\
 &= \frac{1.562}{\sqrt{\{252\} \{11.311\}}} \\
 &= \frac{1.562}{\sqrt{2.850.372}} \\
 &= \frac{1.562}{168.830.447} \\
 &= 0,92518857 \\
 &= 0,925
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan 6 adalah 0,925. Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,925 > 0,497$, maka item pertanyaan 6 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 7

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(16)(2.405) - (68)(545)}{\sqrt{\{(16)(304) - (68)^2\} \{(16)(19.271) - (297.025)\}}} \\
 &= \frac{(38.480) - (37.060)}{\sqrt{\{4.864 - 4.624\} \{308.336 - (297.025)\}}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{1.420}{\sqrt{\{240\} \{11.311\}}} \\
&= \frac{1.420}{\sqrt{2.714.640}} \\
&= \frac{1.420}{164.761.646} \\
&= 0,86185106 \\
&= 0,862
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan 7 adalah 0,862. Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,862 > 0,497$, maka item pertanyaan 7 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 8

$$\begin{aligned}
r_{xy} &= \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
&= \frac{(16)(2346) - (66)(545)}{\sqrt{\{(16)(288) - (66)^2\} \{(16)(19271) - (297.025)\}}} \\
&= \frac{(37.536) - (35.970)}{\sqrt{\{4.608 - 4.356\} \{308.336 - 297.025\}}} \\
&= \frac{1.566}{\sqrt{\{252\} \{11.311\}}} \\
&= \frac{1.566}{\sqrt{2.850.372}} \\
&= \frac{1.566}{1.688,304479} \\
&= 0,927557809 \\
&= 0,928
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada item pertanyaan 8 adalah 9,28. Dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,928 > 0,497$, maka item pertanyaan 8 dinyatakan valid.

Dari semua hasil tiap item pertanyaan secara manual diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Untuk lebih menguatkan tingkat kevalidan item pertanyaan tersebut, berikut adalah hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	r tabel (Taraf Signifikan 5%)	Ket
X	Pengawasan1	0.800	0.497	Valid
	Pengawasan 2	0.863		Valid
	Pengawasan 3	0.947		Valid
	Pengawasan 4	0.902		Valid
Y	Kinerja Pegawai 1	0.937	0.497	Valid
	Kinerja Pegawai 2	0.925		Valid
	Kinerja Pegawai 3	0.862		Valid
	Kinerja Pegawai 4	0,927		Valid

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah Tahun 2018

Dari tabel uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa koefisien validitas (R) atau $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Dari hasil uji validitas tiap

item pertanyaan, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil konsisten. Pada penelitian ini, untuk melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach* (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/ handal apabila nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,60, dan apabila nilai *alpha* (α) lebih kecil dari 0,60 maka instrument dinyatakan tidak reliable.³

Rumus yang digunakan untuk uji validitas setiap item pertanyaan secara manual adalah:

- Variabel Pengawasan (X)

$$r_i = \left(\frac{K}{(K-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Varian butir variabel Pengawasan (X) adalah :

$$\begin{aligned} r_1 &= \frac{284 - \frac{66^2}{16}}{16} \\ &= \frac{-\frac{4.356}{16}}{16} \\ &= \frac{284 - 272,25}{16} \\ &= \frac{11,75}{16} \end{aligned}$$

³ Santoso S, *Buku Latihan SPSS Statistik Paramatik*, (Jakarta, Elex Media Komputindo Gramedia, 2000), hal. 264.

$$= 0,734375$$

$$r_2 = \frac{316 - \frac{70^2}{16}}{16}$$

$$= \frac{316 - \frac{4.900}{16}}{16}$$

$$= \frac{316 - 306.25}{16}$$

$$= \frac{9.75}{16}$$

$$= 0,609375$$

$$r_3 = \frac{288 - \frac{66^2}{16}}{16}$$

$$= \frac{288 - \frac{4.356}{16}}{16}$$

$$= \frac{288 - 272.25}{16}$$

$$= \frac{15.75}{16}$$

$$= 0,984375$$

$$r_4 = \frac{325 - \frac{71^2}{16}}{16}$$

$$= \frac{325 - \frac{5041}{16}}{16}$$

$$= \frac{325 - 315.0625}{16}$$

$$= \frac{9.9373}{16}$$

$$= 0,62109375$$

$$\sum \sigma b^2 = \sigma_1 + \sigma_2 + \sigma_3 + \sigma_4$$

$$= 0,734375 + 0,609375 + 0,984375 + 0,62109375$$

$$= 2,94921875$$

Varian total variabel Pengawasan (X) adalah :

$$\sigma^2 t = \frac{4811 - \frac{273^2}{16}}{16}$$

$$= \frac{4811 - \frac{74.529}{16}}{16}$$

$$= \frac{4811 - 4.658,0625}{16}$$

$$= \frac{152,9375}{16}$$

$$= 9,55859375$$

Maka :

$$r_i = \left(\frac{K}{(K-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

$$= \left(\frac{4}{(4-1)} \right) \left(1 - \frac{2,94921875}{9,55859375} \right)$$

$$= \left(\frac{4}{(3)} \right) (1 - 0,3085410707)$$

$$= (1,3333333333)(0,6914589293)$$

$$= 0,921945239$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai alpha variabel X adalah 0,922. Dapat disimpulkan bahwa nilai $\alpha > 0,05 = 0,922 > 0,05$, maka variabel Pengawasan (X) dinyatakan reliabel.

Varian butir variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah :

$$\begin{aligned} r_5 &= \frac{306 - \frac{68^2}{16}}{16} \\ &= \frac{306 - \frac{4.624}{16}}{16} \\ &= \frac{306 - 289}{16} \\ &= \frac{17}{16} \\ &= 1,0625 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} r_6 &= \frac{322 - \frac{70^2}{16}}{16} \\ &= \frac{322 - \frac{4.900}{16}}{16} \\ &= \frac{322 - 30.625}{16} \\ &= \frac{1.575}{16} \\ &= 0,984375 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} r_7 &= \frac{304 - \frac{68^2}{16}}{16} \\ &= \frac{304 - \frac{4.624}{16}}{16} \end{aligned}$$

$$= \frac{304 - 289}{16}$$

$$= \frac{15}{16}$$

$$= 0,937$$

$$r_8 = \frac{288 - \frac{66^2}{16}}{16}$$

$$= \frac{288 - \frac{4.356}{16}}{16}$$

$$= \frac{288 - 27.225}{16}$$

$$= \frac{1.575}{16}$$

$$= 0,984375$$

$$\begin{aligned} \sum \sigma b^2 &= \sigma_1 + \sigma_2 + \sigma_3 + \sigma_4 \\ &= 1,0625 + 0,984375 + 0,9375 + 0,984375 \\ &= 3,96875 \end{aligned}$$

Varian total variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah :

$$\sigma^2 t = \frac{4.844 - \frac{272^2}{16}}{16}$$

$$= \frac{4.844 - \frac{73.984}{16}}{16}$$

$$= \frac{4844 - 4.624}{16}$$

$$= \frac{220}{16}$$

$$= 13,75$$

Maka :

$$\begin{aligned}
 r_i &= \left(\frac{K}{(K-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right) \\
 &= \left(\frac{4}{(4-1)} \right) \left(1 - \frac{3,96875}{13,75} \right) \\
 &= \left(\frac{4}{3} \right) (1 - 0,28863636) \\
 &= (1,333333333)(0,71136364) \\
 &= 0,94848485
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai alpha variabel X adalah 0,948. Dapat disimpulkan bahwa nilai $\alpha > 0,05 = 0,948 > 0,05$, maka variabel kinerja pegawai (X) dinyatakan reliable.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Reabilitas Coeficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan	4 item pertanyaan	9,22	Reliable
Kinerja Pegawai	4 item pertanyaan	9,48	Reliable

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai $\alpha > 0,05 = (\alpha X = 9,22 \text{ dan } \alpha Y = 9,48) > 0,05$. Dari hasil uji reliabilitas variabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dinyatakan reliable.

3. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan instrument yang digunakan dalam penelitian ini. Suatu data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, namun apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut

dinyatakan tidak normal. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*, dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.10
Uji normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		16
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,58418144
Most Extreme Differences	Absolute	,198
	Positive	,164
	Negative	-,198
Kolmogorov-Smirnov Z		,791
Asymp. Sig. (2-tailed)		,558

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel uji normalitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *kolmogrov-smirnov z* adalah 0,791, dan nilai signifikansi adalah 0,558. Jadi, nilai signifikansi $> 0,05 = 0,558 > 0,05$. Dari hasil uji normalitas data, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan normal, dapat dilihat dari tabel dibawah ini

14	39	4,9375	24,37891	1	24,37891	0,742808	0,2673	-0,2173	0,0625	-0,2798
15	40	5,9375	35,25391	2	70,50781	0,8932502	0,3133	-0,2633	0,125	-0,3883
16	40	5,9375	35,25391							
	545		706,9375	16	706,9375					
NILAI										
RATA-										
RATA										
34,0625										
6,647074										
standar deviasi										

Gambar 4.8

Keterangan:

X_i = Data ke i

F_i = Frekuensi ke i

FC = Frekuensi Comulatif

Z = Transformasi dari angka ke notasi pada distribusi normal, Comulatif

Empiris

$||$ = harga mutlak

F_t = Probabilitas Komulatif normal

FS = Probabilitas

Keterangan Jawaban tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk Mencari nilai rata-rata = (Jumlah X_i : Jumlah Responden)
- 2) Untuk mencari nilai $X_i - X$ = (X_i – nilai rata-rata)
- 3) Untuk mencari nilai $(X_i - X)^2$ = $(X_i - X)^2$
- 4) Untuk mencari nilai f_i = (Dengan mengelompokkan hasil $(X_i - X)^2$)
- 5) Untuk mencari nilai $f_i \cdot (X_i - X)^2$ = nilai (f_i) x nilai $(X_i - X)^2$
- 6) Untuk mencari nilai Standar Deviasi = $\sqrt{\text{total nilai } (X_i - X)^2}$ x jumlah responden
- 7) Untuk mencari nilai $Z_i = (X_i - X)/SD$ = nilai $(X_i - X)$: nilai SD
- 8) Untuk mencari nilai FS/FC = nilai (f_i - jumlah responden)
- 9) Untuk mencari nilai $F_t - FS$ = nilai F_t – nilai FS

Dasar Pengambilan Keputusan Uji Normalitas adalah: Jika nilai Sig. > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, dan jika nilai Sig. < 0,05 maka tersebut tidak berdistribusi normal.

Mencari nilai $D_{(\alpha,n)}$ dan D_{max} dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 16$, maka:

$$D_{(0,05.16)} / D_{tabel} = 0,327$$

$$D_{hitung} = 0.3883$$

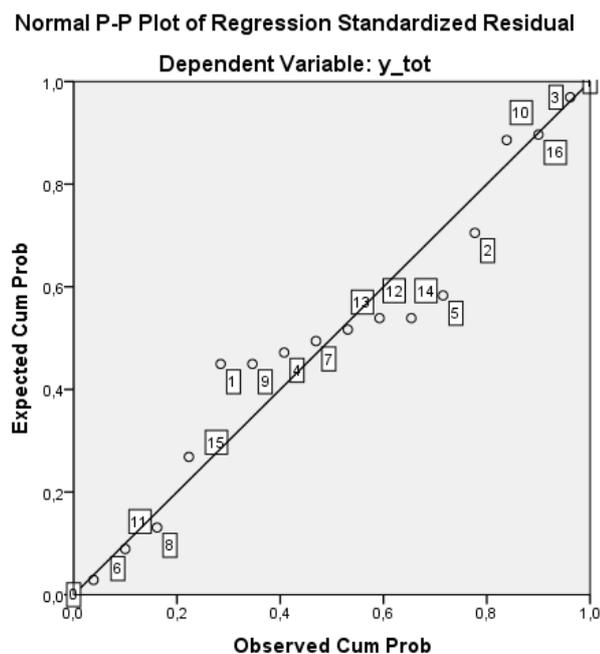
Daerah Penolakan $D_{hitung} < D_{Tabel}$

H_0 diterima karena $D_{hitung} > D_{Tabel}$ atau $0,3883 < 0,327$

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan penjelasan diatas bahwa, H_0 diterima atau data berdistribusi Normal.

Berikut Uji Normal Probability Plot dalam model Regresi Linier. Dalam uji ini, normalitas dilakukan pada residual pada model regresi. Pendeteksi kenormalan dilihat pada titik plot apakah berada disekitar garis diagonal, bila mengikuti garis diagonal maka dikatakan nilai residual terdistribusi normal.

Gambar 4.9



Berdasarkan Gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal, karena titik plot berada di sekitar garis diagonal.

4. Uji linearitas

Uji linieritas adalah suatu uji yang bertujuan untuk memprediksikan hubungan yang linier atau tidak secara signifikan antara variabel X dan variabel Y. Variabel X dan variabel Y dinyatakan linier apabila nilai signifikansi $> 0,05$, namun apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka variabel X dan variabel Y tersebut dinyatakan tidak linier. Uji linieritas variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.11
Uji linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Com bined)	199,333	6	33,222	14,468	,000
	Linea rity	182,356	1	182,356	79,413	,000
	Devia tion from Linea rity	16,978	5	3,396	1,479	,287
Within Groups		20,667	9	2,296		
Total		220,000	15			

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel uji linieritas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,287. Jadi, nilai signifikansi $> 0,05 =$

0,287 > 0,05. Dari hasil uji linieritas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X dan variabel Y pada penelitian ini dinyatakan linier secara signifikansi.

5. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu asumsi-asumsi dasar dalam regresi, uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan valid, namun jika nilai signifikansi < 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan tidak valid. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.12
Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	-1,631	2,299		-,710	,490
	Xtot	1,092	,133	,910	8,235	,000

a. Dependent Variable: ytot

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Jadi, nilai signifikansi > 0,05 = 0,000 > 0,05. Dari hasil uji heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan valid.

D. Analisis dan Pembahasan Tentang Fungsi Pengawasan Terhadap

Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan pada Lembaga Penjamin Mutu (LPM) , Gugus Jaminan Mutu (GJM) dan di Kasubbag Umum dan Kepegawaian pada bulan juni 2018 di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Maka penulis akan menganalisis tentang Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan (X)

N	Pengawasan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Atasan melakukan pengawasan untuk menentukan kinerja bawahan	6	0,6	7	0,7	2	0,2	1	0,1	0	0,0
2.	Melaksanakan penilaian terhadap bawahan tentang pelaksanaan	8	0,8	7	0,7	2	0,2	1	0,1	0	0,0

	program merupakan tugas atasan										
3.	Atasan melakukan perbandingan hasil yang dilaksanakan bawahan dengan target yang telah ditetapkan	6	0.6	8	0,8	1	0,1	0	0.0	1	0.1
4.	Atasan memberi intruksi tindakan perbaikan tentang hasil kerja bawahan yang tidak sesuai	9	0,9	6	0,6	0	0.0	1	0.1	0	0.0

Sumber: Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Data pada tabel 4.13. di atas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel Pengawasan dengan kuesioner yang diarahkan pada

pertanyaan yang merujuk pada indikator menentukan kinerja, melaksanakan penilaian dan tindakan intruksi.

Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 29 yaitu hasil dari penjumlahan sangat setuju ($6 + 8 + 6 + 9 = 29$, setuju sebesar 28 yaitu hasil penjumlahan dari setuju ($7 + 7 + 8 + 6 = 28$, kurang setuju sebesar 3 yaitu hasil penjumlahan dari kurang setuju ($2 + 2 + 1 = 3$, tidak setuju sebesar 3 yaitu hasil penjumlahan dari tidak setuju ($1 + 1 + 1 = 3$) dan sangat tidak setuju sebesar 1 orang.

Adapun jawaban responden yang tertinggi adalah kategori sangat setuju, kemudian kategori setuju dan selanjutnya diikuti oleh kategori kurang setuju, dan jawaban responden yang paling rendah adalah kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap pengawasan:

1. Pernyataan “Atasan melakukan pengawasan untuk menentukan kinerja bawahan”. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang, setuju 7 orang, kurang setuju 2 orang dan tidak setuju 1 orang. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.14.
Tanggapan Responden Terhadap Menentukan kinerja

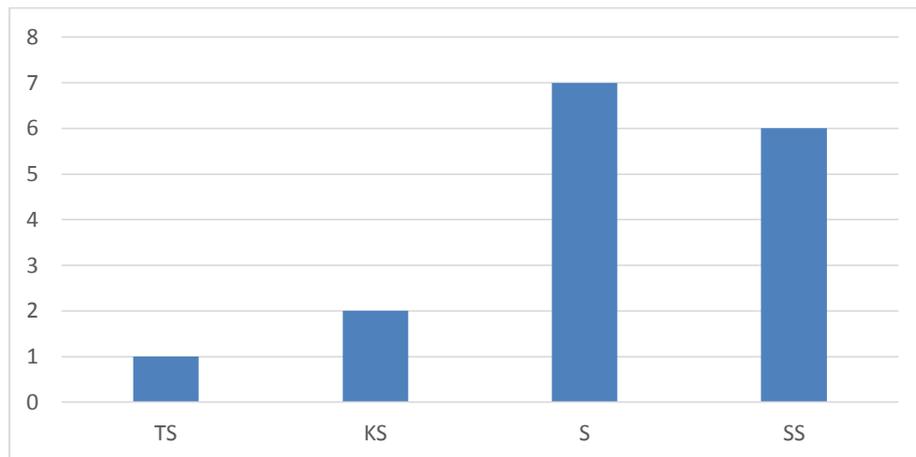
Menentukan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	6,3	6,3	6,3
	S	5	31,3	31,3	37,5
	SS	7	43,8	43,8	81,3
	44,00	2	12,5	12,5	93,8
	55,00	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.10

Tanggapan Responden Terhadap Menentukan kinerja



- Pernyataan “melaksanakan penilaian terhadap bawahan tentang pelaksanaan program merupakan tugas atasan”. Responden menjawab sangat setuju 8 orang, setuju sebanyak 7 orang, kurang setuju 2 orang dan tidak setuju sebanyak 1 orang. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

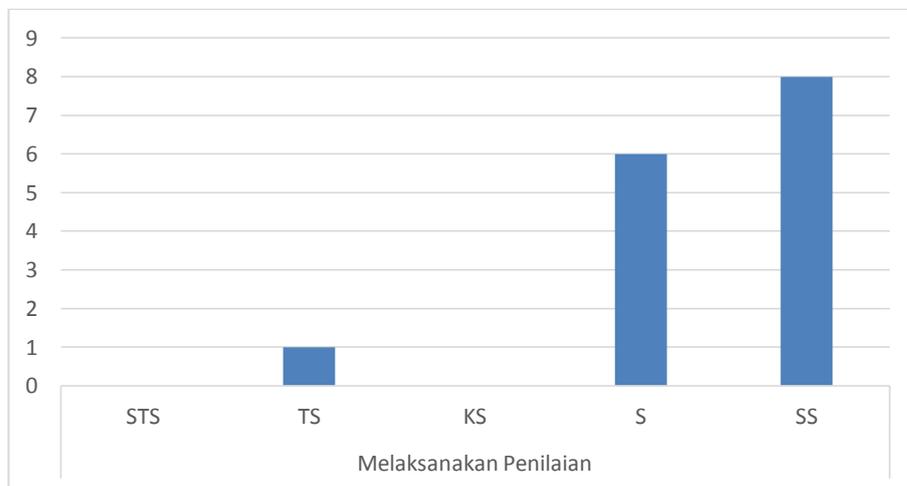
Tabel 4.15.
Tanggapan Responden Melaksanakan Penilaian

Melaksan Penilaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	6,3	6,3	6,3
	S	7	43,8	43,8	50,0
	SS	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.11.
Tanggapan Responden Terhadap Melaksanakan Penilaian



- Pernyataan “Atasan melakukan perbandingan hasil yang dilaksanakan bawahan dengan target yang telah ditetapkan”. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang , setuju 7 orang, kurang setuju sebanyak 1 orang dan yang sangat tidak setuju 1 orang. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

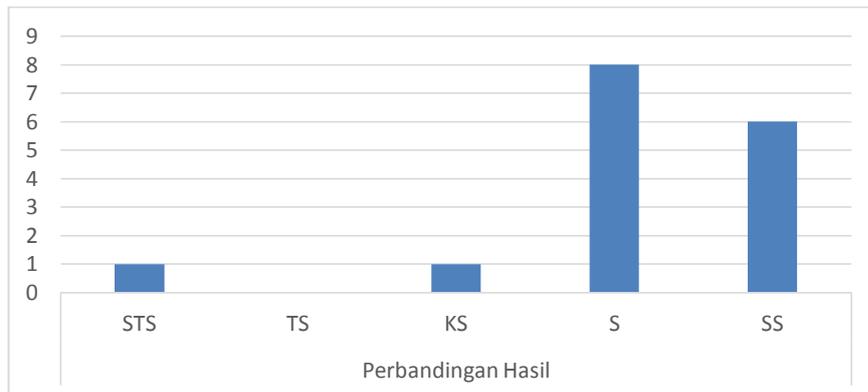
Tabel 4.16.
Tanggapan Responden Terhadap Perbandingan Hasil

Perbandingan Hasil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	6,3	6,3	6,3
KS	1	6,3	6,3	12,5
S	8	50,0	50,0	62,5
SS	6	37,5	37,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Perbandingan Hasil



4. Pernyataan “Atasan memberi intruksi tindakan perbaikan tentang hasil kerja bawahan yang tidak sesuai”. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang, setuju 6 orang dan tidak setuju sebanyak 1 orang. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

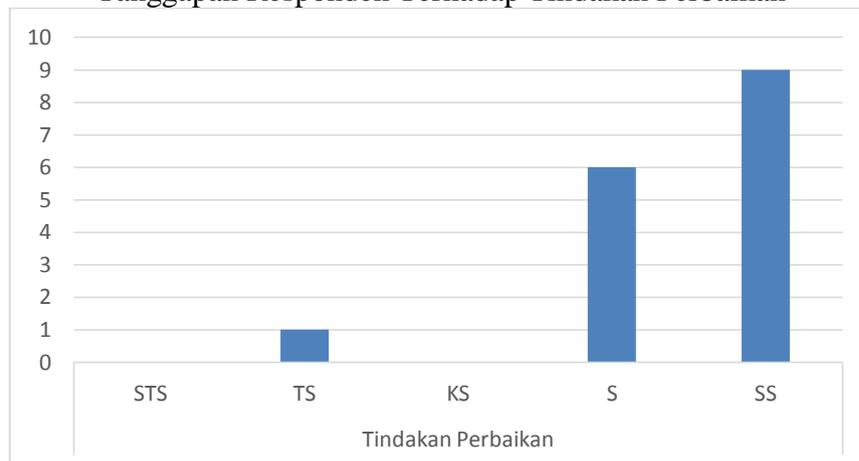
Tabel 4.17.
Tanggapan Responden Terhadap Tindakan Perbaikan

Tindakan Perbaikan

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	6,3	6,3	6,3
S	6	37,5	37,5	43,8
SS	9	56,3	56,3	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Tindakan Perbaikan



a. Analisis perhitungan skala likert variabel Pengawasan

1. X1 (Menentukan kinerja)

Table 4.18
Perhitungan Skala Likert X1 (Menentukan kinerja)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	6	$5 \times 6 = 30$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	7	$4 \times 7 = 28$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	2	$3 \times 2 = 6$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	1	$2 \times 1 = 2$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 66					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi

(X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 66

$$Y = 5 \times 16 = 80$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 66 : 16 \times 100$$

$$= 412,5(\text{ Kategori Sangat Setuju})$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan untuk responden menjawab sangat setuju dalam variabel pengawasan dapat menuntukan kinerja bawahan.

X2 (Melaksanakan Penilaian)

Table 4.19
Perhitungan Skala Likert X2 (Melaksanakan Penilaian)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	8	$5 \times 8 = 40$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	7	$4 \times 7 = 35$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	2	$3 \times 2 = 6$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	1	$2 \times 1 = 2$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 83					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi

(X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 83

$$Y = 5 \times 16 = 80$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 83 : 80 \times 100$$

$$= 103,75 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dalam melaksanakan penilaian didasarkan pada fungsi pengawasan.

2. X3 (Perbandingan hasil)

Table 4.20
Perhitungan Skala Likert X3 (Perbandingan hasil)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	6	$5 \times 6 = 30$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	8	$4 \times 8 = 32$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	1	$3 \times 1 = 3$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	1	$1 \times 1 = 1$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 66					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi

(X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 66

$$Y = 5 \times 16 = 80$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 66 : 80 \times 100$$

$$= 82,5 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dalam melakukan perbandingan hasil sesuai target yang ditetapkan.

3. X4 (Tindakan Perbaikan)

Table 4.21.
Perhitungan Skala Likert X4 (Tindakan Perbaikan)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	9	$5 \times 9 = 45$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	6	$4 \times 6 = 24$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	0	$3 \times 0 = 0$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	1	$2 \times 1 = 2$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 71					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi

(X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 71

$$Y = 5 \times 16 = 80$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 71 : 16 \times 100$$

$$= 443,75(\text{ Kategori Sangat Setuju})$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju terhadap fungsi pengawasan sangat memerlukan tindakan perbaikan.

Table 4.22.
Perhitungan Skala Likert Variabel Pengawasan

No	Pengawasan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Presentasi	Kategori
1.	Atasan melakukan pengawasan untuk menentukan kinerja bawahan	0	1	2	7	6	66	412,5%	Sangat Setuju
2.	Melaksanakan penilaian terhadap bawahan tentang pelaksanaan program merupakan tugas atasan	0	1	2	7	8	85	103,75%	Sangat Setuju
3.	Atasan melakukan perbandingan hasil yang dilaksanakan bawahan dengan target yang telah ditetapkan	1	0	1	8	6	66	84,5%	Sangat Setuju
4.	Atasan memberi intruksi tindakan perbaikan tentang hasil kerja bawahan yang tidak sesuai	0	1	0	6	9	71	443,75%	Sangat Setuju

- a) Analisis dan Pembahasan Fungsi Pengawasan terhadap kinerja pegawai akademik fakultas dakwah dan komunikasi

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan pada LPM UIN Ar-Raniry, GJM Fakultas Dakwah dan Komunikasi serta Kasubbag Umum dan Kepegawaian pada bulan Mei 201 di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Maka penulis akan menganalisis Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

NO	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kualitas kinerja ditentukan oleh potensi yang dimiliki bawahan	7	0.7	7	0.7	1	0.1	0	0.0	1	0.1
2.	Pegawai berkewajiban melaksanakan tugas yang telah ditetapkan	11	0.11	5	0.5	0	0.0	0	0.0	1	0.1
3.	Kuantitas pegawai ditentukan berdasarkan analisis beban kerja (ABK)	9	0.9	3	0.3	3	0.3	3	0.3	0	0.0
4.	Pelaksanaan tugas merupakan tanggung jawab pegawai	6	0.6	8	0.8	1	0.1	0	0.0	1	0.1

Sumber: Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Data pada tabel 4.25 di atas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator kualitas, kewajiban melaksanakan, kuantitas dan tanggung jawab.

Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 33 yaitu hasil dari penjumlahan sangat setuju ($7 + 11 + 9 + 6 = 33$), setuju sebesar 23 yaitu hasil penjumlahan dari setuju ($7 + 5 + 3 + 8 = 23$), kurang setuju sebesar 5 yaitu hasil penjumlahan dari kurang setuju ($1 + 3 + 1 = 5$), tidak setuju sebesar 3 yaitu hasil penjumlahan dari tidak setuju ($1 + 1 + 1 = 3$) dan sangat tidak setuju sebesar 3 dari hasil penjumlahan ($1 + 1 + 1 = 3$)

Adapun jawaban responden yang tertinggi adalah kategori setuju, kemudian kategori sangat setuju dan selanjutnya diikuti oleh kategori kurang setuju dan jawaban responden yang paling rendah adalah kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap kinerja pegawai:

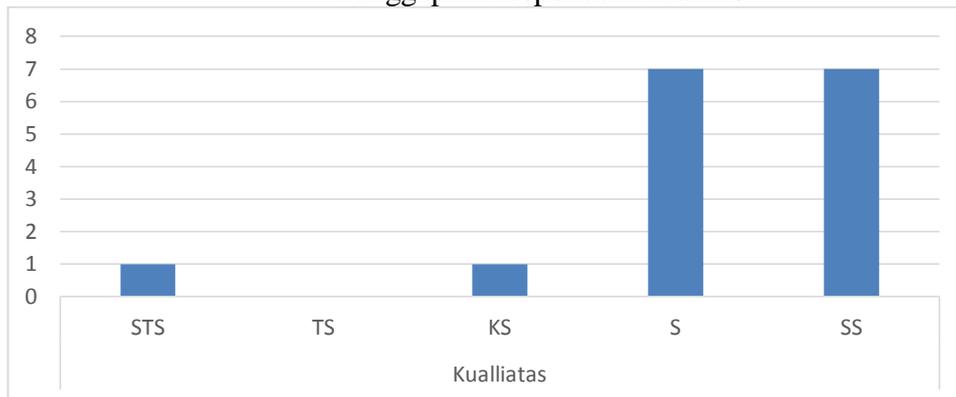
1. Pernyataan “Kualitas kinerja ditentukan oleh potensi yang dimiliki bawahan”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, kurang setuju sebanyak 1 orang, setuju sebanyak 7 orang, sangat setuju sebanyak 7 orang dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.24.
Tanggapan Responden Terhadap Kualitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	1	8,3	8,3	8,3
	STS	1	8,3	8,3	16,7
	KS	1	8,3	8,3	25,0
	S	4	33,3	33,3	58,3
	SS	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.14.
Tanggapan Responden Kualitas



2. Pernyataan “Pegawai berkewajiban melaksanakan tugas yang telah ditetapkan” yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, kurang setuju sebanyak 0 orang, setuju sebanyak 5 orang, dan sangat setuju sebanyak 10 orang. Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai

Tabel 4.25

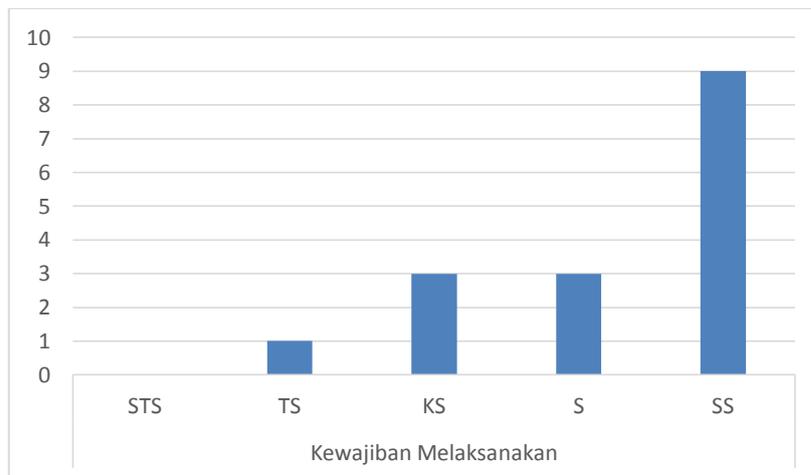
KewajibanMelaksanakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	6,3	6,3	6,3
	S	5	31,3	31,3	37,5
	SS	10	62,5	62,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

berkewajiban melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Gambar 4.15.
Tanggapan Responden Terhadap Kewajiban Melaksanakan



3. Pernyataan “Kuantitas pegawai ditentukan berdasarkan analisis beban kerja (ABK)”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang, tidak setuju sebanyak 1 orang, kurang setuju sebanyak 3 orang,

setuju sebanyak 3 orang, dan sangat setuju sebanyak 9 orang. Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa kuantitas pegawai ditentukan berdasarkan analisis beban kerja (ABK). Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

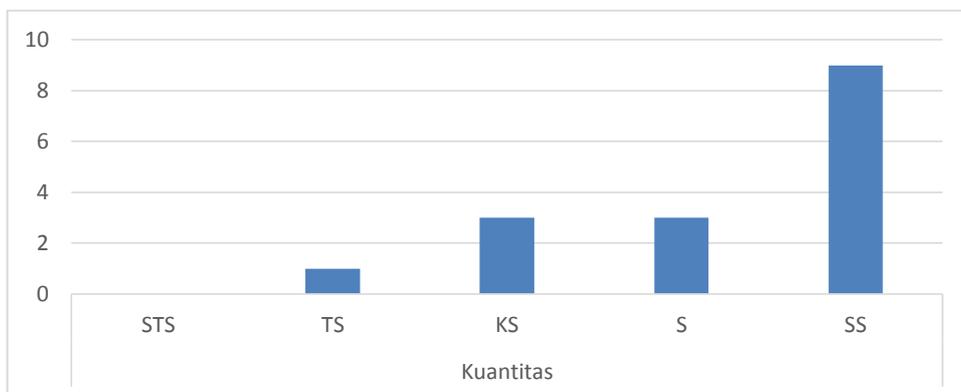
Tabel 4.26.
Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas

Kuantitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	6,3	6,3	6,3
	KS	3	18,8	18,8	25,0
	S	3	18,8	18,8	43,8
	SS	9	56,3	56,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.16.
Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas



4. Pernyataan “Pelaksanaan tugas merupakan tanggung jawab pegawai”.
- Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, kurang setuju sebanyak 1 orang, setuju

Tabel.4.27

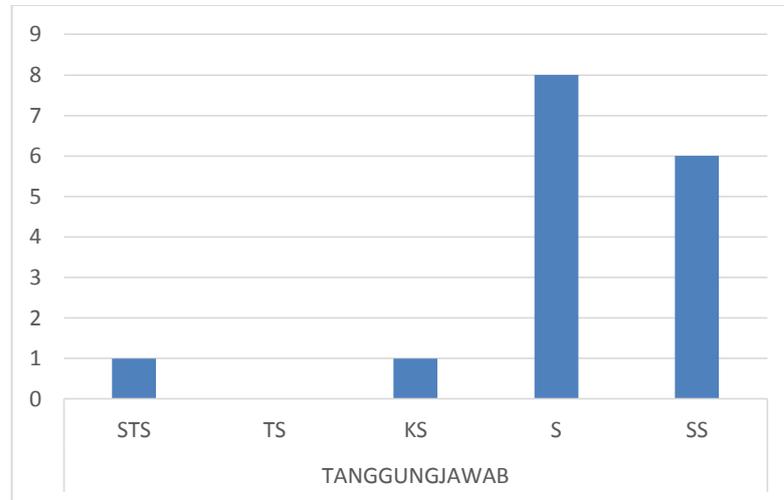
Tanggung jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	6,3	6,3	6,3
	KS	1	6,3	6,3	12,5
	S	8	50,0	50,0	62,5
	SS	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

sebanyak 8 orang, dan sangat setuju sebanyak 6 orang. Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas merupakan tanggung jawab pegawai. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut..

Gambar 4.17.
Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab



b) Analisis perhitungan skala likert variabel Kinerja Pegawai

1. Y1 (Kualitas)

Table 4.28.
Perhitungan Skala Likert Y1 (Kualitas)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	7	$5 \times 7 = 35$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	7	$4 \times 7 = 28$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	1	$3 \times 1 = 3$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	1	$1 \times 1 = 1$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 67					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi

(X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 67

$$Y = 5 \times 16 = 80$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 67 : 80 \times 100$$

$$= 83,75 \text{ (Kategori Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa kualitas kinerja ditentukan oleh potensi yang dimiliki bawahan.

2. Y2 (Berkewajiban melaksanakan)

Table 4.29
Perhitungan Skala Likert Y2 (Berkewajiban melaksanakan)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	10	$5 \times 10 = 50$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	4	$4 \times 4 = 16$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	1	$3 \times 1 = 3$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	1	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 69					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi

(X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 69

$$Y = 5 \times 16 = 190$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 69 : 190 \times 100$$

$$= 36.3157895 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pegawai berkewajiban melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.

3. Y3 (Kuantitas)

Table 4.30
Perhitungan Skala Likert Y3 (Kuantitas)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	9	$5 \times 9 = 45$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	3	$4 \times 3 = 12$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	3	$3 \times 3 = 9$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	1	$2 \times 1 = 2$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	$1 \times 0 = 0$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 68					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi

(X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 68

$$Y = 5 \times 16 = 190$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 160 : 190 \times 100$$

$$= 84,210526316 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa kuantitas pegawai ditentukan berdasarkan analisis beban kerja (ABK).

4. Y4 (Tanggung Jawab)

Table 4.31.
Perhitungan Skala Likert Y4 (Tanggung Jawab)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	6	$5 \times 6 = 30$	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	8	$4 \times 8 = 32$	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	1	$3 \times 1 = 3$	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	$2 \times 0 = 0$	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	1	$1 \times 1 = 1$	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 66					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 66

$$Y = 5 \times 16 = 80$$

Maka :

$$\text{indeks \%} = \text{Total Skor} : Y \times 100$$

$$= 66 : 80 \times 100$$

$$= 82.5 \text{ (Kategori Sangat Setuju)}$$

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa pelaksanaan tugas merupakan tanggung jawab pegawai.

Table 4.32.
Perhitungan Skala Likert Variabel Kinerja

No	Kinerja Pegawai	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Presentasi	Kategori
1.	Kualitas kinerja ditentukan oleh potensi yang dimiliki bawahan	1	0	1	7	7	1	78,421052 632%	Setuju
2.	Pegawai berkewajiban melaksanakan tugas yang telah ditetapkan	0	0	1	24	13	164	86,315789 474%	Sangat Setuju
3.	Kuantitas pegawai ditentukan berdasarkan analisis beban kerja (ABK)	0	0	0	23	15	160	84,210526 316%	Sangat Setuju
4.	Pelaksanaan tugas merupakan tanggung jawab pegawai	0	0	1	21	16	167	87,894736 842%	Sangat Setuju

E. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui respon dari responden maka di analisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan metode skala likert. Analisis data tentang Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi mencakup analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji t). Analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji t) ini dilakukan secara manual dan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh Fungsi Pengawasan terhadap kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana.

Rumus yang digunakan untuk analisis regresi sederhana secara manual adalah : $y = a + bx$

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum y \times \sum x^2) - (\sum x \times \sum xy)}{(N \times \sum X^2) - (\sum X)^2} \\ &= \frac{(272 \times 4.811) - (373 \times 4.808)}{(16 \times 4811) - 273^2} \\ &= \frac{1.308.592 - 1.312.584}{76.976 - 74.529} \\ &= \frac{-3.992}{2.447} \\ &= -1,63138537 \\ &= -1,631 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{(N \times \sum xy) - (\sum x \times \sum y)}{(N \times \sum x^2) - (\sum x)^2} \\ &= \frac{(16 \times 4808) - (273 \times 272)}{(16 \times 4811) - 273^2} \\ &= \frac{76.928 - 74.256}{76.976 - 74.529} \\ &= \frac{2.672}{2.447} \\ &= 1,0919493257 \\ &= 1,092 \end{aligned}$$

Maka :

$$y = a + bx$$

$$y = 1,631385537 + 1,0919493257x$$

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.33.
Koefesien regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	-1,631	2,299		-,710	,490
	Xtot	1,092	,133	,910	8,235	,000

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Tabel 4.34.
Model Summary
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,829	,817	1,63978

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Tabel di atas menunjukkan hasil yang diperoleh dari dimasukkan data kuesioner ke dalam SPSS versi 20 dan hasil tersebut dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$y = a + bx$$

$$= 1,631385537 + 1,0919493257 x$$

Hasil analisis regresi dari tabel di atas menunjukkan bahwa fungsi Pengawasan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi regresi variabel Pengawasan adalah sebesar 0.000. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis, jika terjadi signifikansi < 0.05 atau signifikansi = 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu Pengawasan (X) dengan signifikansi 0.000, Pengawasan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari Pengawasan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (KD).

Rumus yang digunakan untuk analisis regresi sederhana secara manual adalah :

$$\begin{aligned}kd &= r_{xy}^2 \times 100\% \\ &= 0,910^2 \times 100\% \\ &= 0,8281 \times 100\% \\ &= 0,8281\end{aligned}$$

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.35.
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,910 ^a	,829	,817	1,63978	,829	67,818	1	14	,000

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0,829. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, pengawasan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,829.

3. Uji Signifikansi (Uji t)

Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk analisis regresi sederhana secara manual adalah :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,910 \sqrt{16-2}}{\sqrt{1-0,829}} \\
 &= \frac{0,910 \sqrt{14}}{\sqrt{0,171}} \\
 &= \frac{0,910 \times 3,7416573868}{0,4135214626}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{3,404908222}{0,4135214626}$$

$$= 8,2339334955$$

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.36.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,631	2,299		-,710	,490
	x_tot	1,092	,133	,910	8,235	,000

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.37.
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,829	,817	1,63978

Dari hasil uji t di atas dapat diketahui nilai t hitung adalah 8.235 seperti pada tabel diatas. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Fungsi Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
Akademi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

H_1 : Fungsi Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel 4.40 diperoleh t_{hitung} sebesar 8.235

4. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$
 $= 16 - 2 = 14$. Maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2.1448

5. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

6. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.235 > 2.1448$) maka H_0 ditolak.

7. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 8.235 > 2.1448$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Fungsi Pengawasan terhadap kinerja Pegawai.

Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

A. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry. Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan menggunakan metode uji regresi diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t table.

Dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, disebabkan karena berdasarkan data-data yang diperoleh di lapangan diketahui bahwa pengawasan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

B. Persentase Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

Berdasarkan kuesioner yang telah didarkan kepada LPM UIN Ar-Raniry, GJM UIN Ar-Raniry serta Kasubbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dan telah diuji dengan manual dan menggunakan SPSS versi 20 bahwa besarnya pengaruh Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebesar 8,29%.

Hal ini terbukti bahwa nilai R Square pada tabel 4.38 adalah 829 yang menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel X sebesar 0.829 dan sisanya sebesar 1,71% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup dari bab-bab sebelumnya. Setelah menganalisis fungsi pengawasan terhadap kinerja akademik fakultas dakwah dan komunikasi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

Adanya Pengaruh pada fungsi pengawasan terhadap kinerja akademik fakultas dakwah dan komunikasi. Adapun pengaruh positif, hal ini dibuktikan dengan kuisioner yang diajukan kepada pegawai LPM, GJM dan Kasubbag umum dan kepegawaian yang mengawasi kinerja pegawai Akademik, hal tersebut sudah diuji dan mendapatkan hasil regresi. Di mana hasil regresi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, t_{hitung} sebesar 8,235 sedangkan t_{tabel} 2,1448. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya, terdapat pengaruh secara signifikan antara fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini diterima.

Koefisien R^2 menunjukkan besarnya fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai. Adapun nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,0829 yang artinya besarnya pengaruh fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 8,29%.

B. Saran

1. Bagi lembaga pengawasan dalam mengawasi pegawai, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pegawai Akademik agar lebih efektif dalam bekerja dan menjalankan kewajiban sebagai seorang

pegawai, karena hasil penelitian ini telah dilaksanakan dan membuktikan bahwa fungsi pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. LPM, GJM dan Kasubbag Umum diharapkan untuk selalu mengawasi dan melakukan evaluasi terhadap kinerja para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni, *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Cet 1
Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:
Remaja Rosda Karya, 2001
- Bacal, Robert. *Performance Manajement*. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka, 2005.
- Burhan, Bungil, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo
Persada, 2006.
- Bangun,Wilson, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta, Gelora Aksara
Pratama, 2012
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode penelitian kuantitatif, Teori
dan Aplikasi*, Jakarta Raja Grafindo Persada, 2005
- Feriyanto, *Pengantar Manajemen*, Kebumen, Mediatara, 2015
- Hidayaningrat, Soewarno, *Manajemen Teori,Praktik dan Riset Pendidikan*,
Jakarta: PT Bumi Aksara 2006
- Halsey D. George. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*.
Jakarta, 2003. PT. Rineka Cipta.
- Herlambang, Suyatno, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Gosyen Publishing,
2013
- Immai,Masaaki, *Manajemen Operasi*, Jakarta: PPM, 2003
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang:
Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011
- Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 1: Statistic Deskriptif Edisi Kedua*,
Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001
- Jurnal Niara Vol 10 No 1 Juli 2017, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja
Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi
Riau*, Elly Niel Wati, Prihati, Sulaiman Zuhdi. Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Lancang Kuning.
- James Ablack & Dean J. Champion, *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*,Cet 4
Bandung: PT Refika Aditama, 2009.

- Kustadi Suhandang, *Manajemen Pers Dakwah*, Bandung, Marja:2007.
- Kaent Jaranigrat, *Metode Peneitian Masyarakat*, Jakarta:Gramedia, 1997.
- Keith, Davis *Teknik Memimoin Pegawai dan Pekerja*, Jakarta:Jaya Sakti 1986.
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika Aditama. 2006.
- M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, Indonesia:Ghalia,1996.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Rajawali Pers, 2014.
- M. Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999.
- Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Cet. 3, Jakarta: PT Bumi Aksa, 2009.
- Prawirosentono, *Ilmu Manajemen Umum*. Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Panduan Akademik UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun Akademik 2016/2017.
- Robbins,Stephen P, *Perilaku Organisasi*, jakarta,2006.
- Riduwan. *Metode dan Teknik Penulisan Tesis*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- Rivai, Vithzal, basri, *Kemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Gravindo Persada, 2005.
- Selvy Susyany Suseno, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Jember*, Universitas Jember, 2013.
- Sondang P, Siagian, *Manajemen Sumber Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Surdamayanti, *Manajemen Sunber Daya Manusia,Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Jakarta: 2014.
- Suharsimi Arikanto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.

Suharmisi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Usman, Husaini, *Manajemen Teori,Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Vilippo, 1998 *Manajemen Personalia*, Jakarta: Airlangga.

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Nomor: B-568/Un.08/FDK/Kp.00.4/01/2018

Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2017/2018

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- timbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- tingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2018, Tanggal 5 Desember 2017.

MEMUTUSKAN

- etapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- ama** : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Jailani, M. Si. (Sebagai Pembimbing Utama)
2). Fakhruddin, SE, MM. (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:
Nama : Erna Sari.
NIM/Jurusan : 140403083/Manajemen Dakwah (MD).
Judul : Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
- ua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- ga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018;
- mpat** : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- pan** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh

Pada Tanggal: 31 Januari 2018 M.

14 Jumadil Awwal 1439 H

an, Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dekan

Kusumawati Hatta

busan:
Rektor UIN Ar-Raniry.
Bag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
Pembimbing Skripsi.
Mahasiswa yang bersangkutan.
Psp.

rangan:
Berlaku sampai dengan tanggal: 31 Januari 2019 M.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

Nomor : B.3616/Un.08/FDK.I/PP.00.9/07/2018

Banda Aceh, 20 Juli 2018

Lamp : -

Hal : **Telah Melakukan Penelitian Ilmiah**

Kepada

Yth, **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Sehubungan dengan surat Nomor : B.3321/Un.08/FDK.I/PP.00.9/07/2018,
tanggal 09 Juli 2018, tentang Penelitian Ilmiah Mahasiswa atas nama saudara:

Nama /Nim : **Erna Sari / 140403083**

Semester/Jurusan : **VIII / Manajemen Dakwah**

Alamat sekarang : **Lam Gawee**

telah melakukan penelitian ilmiah dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :
**"Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan
Komunikasi."**

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Wassalam
an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,





**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah. arraniry.ac.id

Nomor : B.3321/Un.08/FDK.1/PP.00.9/07/2018

Banda Aceh, 09 Juli 2018

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada

Yth, **Ka Subbag Administrasi Umum dan Kepegawaian
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry**

Di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Erna Sari / 140403083**

Semester/Jurusan : **VIII / Manajemen Dakwah (MD)**

Alamat sekarang : **Lam Gawe**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulis Skripsi dengan judul "*Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi.*"

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.



Assalam

an,

W. W. Dekan Bidang Akademik

dan Kelembagaan,

Juhari



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
GUGUS JAMINAN MUTU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Syekh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Nomor : B.3549/un. 08/GJM/pp.00.9/07/2018

Banda Aceh 19 Juni 2018

Lamp : -

Hal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa

Assalamualaikum Wr. Wb
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Dakwah UIN Ar-Raniry Banda Aceh nomor B.3096/Un.08/FDK.I/PP.00.9/06/2018 tanggal 19 Juni 2018 hal penelitian ilmiah Mahasiswa, maka dengan ini Gugus Jaminan Mutu Fakultas Dakwah dan Komunikasi, menerangkan bahwa:

Nama : Erna Sari
NIM : 140403083
Jurusan : Manajemen Dakwah

Telah selesai melakukan penelitian (membagikan angket) kepada pegawai pada Gugus Jaminan Mutu Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "*Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry*".

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Wassalam
Ketua GJM

Zainuddin T, S.Ag., M.Si



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

Nomor : B.3096/Un.08/FDK.I/PP.00.9/06/2018
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Banda Aceh, 06 Juni 2018

Kepada

Yth, 1. Ketua Lembaga Penjamin Mutu UIN Ar-Raniry Banda Aceh
2. Ketua Gugus Jaminan Mutu Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

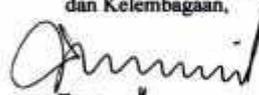
Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : Erna Sari / 140403083
Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Dakwah (MD)
Alamat sekarang : Lam Gawe

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunika bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "*Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.*"

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam
an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,



F. Juhari



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah. arraniry.ac.id

Nomor : B.3096/Un.08/FDK.I/PP.00.9/06/2018
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Banda Aceh, 06 Juni 2018

Kepada

Yth, 1. Ketua Lembaga Penjamin Mutu UIN Ar-Raniry Banda Aceh
2. Ketua Gugus Jaminan Mutu Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : Erna Sari / 140403083
Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Dakwah (MD)
Alamat sekarang : Lam Gawe

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunika: bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisa Skripsi dengan judul "*Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakulta Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.*"

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kan mengucapkan terimakasih.

Wassalam

an Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU (LPM)

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telpon : 0651-7552921-7552922 Fax : 0651-7552922

Nomor : B.191/Un.08/LPM/PP.00.9/07/2018
Lamp. : -
Hal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa

16 Juli 2018

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
di -
T e m p a t

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Dakwah UIN Ar-Raniry Banda Aceh non B.3096/Un.08/FDK.I/PP.00.9/06/2018 tanggal 06 Juni 2018 hal Peneliti Ilmiah Mahasiswa, maka dengan ini Lembaga Penjaminan Mutu UIN Ar-Raniry Banda Aceh, menerangkan bahwa :

Nama : Erna Sari
NIM : 140403083
Jurusan : Manajemen Dakwah

Telah selesai melakukan penelitian (membagikan angket) kepada Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "*Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi Ar-Raniry*".

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Lampiran 4

Identitas Responden

Nama : -----

1. Jenis Kelamin 1. Laki-laki
 2. Perempuan
2. Usia Bapak/Ibu Saat Ini Tahun
3. Status Perkawinan Bapak/Ibu 1. Menikah
 2. Janda
 3. Duda
 4. Belum Kawin
4. Pendidikan Terakhir Bapak/Ibu 1. SMA
 2. S1
 3. S2
 4. S3
5. Pekerjaan Bapak/Ibu Sekarang 1. Pegawai LPM UIN Ar-Raniry
 2. Pegawai GJM UIN Ar-Raniry
 3. Pegawai Kasubag Umum FDK
UIN Ar-Raniry
6. Pangkat/golongan pekerjaan
Bapak/Ibu 1. Ia/I/d
 2. II/a-II/d
 3. III/a-III/d
 4. IV/a-IV/d

7. Pendapatan Bapak/Ibu Per Bulan

1. Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 2.000.000,-
2. Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 3.000.000,-
3. Rp. 3.000.000,- s/d Rp. 4.000.000,-
4. RP. 4.000.000,- s/d Rp. 5.000.000,-
5. Lebih dari RP. 5.000.000,-

Pendapat Responden

Variabel X

Pengawasan		STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Atasan melakukan pengawasan untuk <u>menentukan kinerja</u> bawahan					
2.	Atasan <u>melaksanakan penilaian</u> terhadap bawahan tentang program yang ditetapkan					
3.	Atasan <u>melakukan perbandingan</u> perencanaan yang dilaksanakan oleh bawahan					
4.	Atasan melakukan pengawasan untuk <u>tindakan perbaikan</u>					

Variabel Y

Kinerja pegawai		STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	<u>Kualitas</u> kinerja ditentukan oleh potensi yang dimiliki bawahan					
2.	<u>Pelaksanaan tugas</u> merupakan tanggung jawab pegawai					
3.	<u>Kuantitas</u> pegawai ditentukan berdasarkan analisis beban kerja					
4.	Pelaksanaan tugas merupakan <u>tanggung jawab</u> pegawai					

Lampiran 5

HASIL TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN

No	IDENTITAS RESPONDEN								PENGAWASAN				KINERJA PEGAWAI			
	NAMA	JK	US	SP	PT	PS	GP	PP	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4
1	Zainuddin	1	4	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
2	Fajri Chairawati	2	2	2	3	2	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5
3	Raihan	2	2	2	3	3	2	2	3	5	5	4	5	5	5	5
4	Yusuf	1	2	2	3	2	2	3	5	5	4	5	5	4	5	5
5	Pegawai LPM 1	2	5	2	4	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
6	Pegawai LPM 2	1	1	2	3	1	2	2	5	5	4	5	4	5	3	4
7	Pegawai LPM 3	1	6	2	1	1	2	3	4	5	4	5	4	5	5	4
8	Pegawai LPM 4	2	5	2	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3
9	Pegawai LPM 5	1	4	2	4	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
10	Pegawai LPM 6	1	3	2	4	1	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5
11	Pegawai LPM 7	2	7	2	4	1	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4
12	Sufyan	1	3	2	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
13	Khairul	1	2	2	1	3	1	1	4	4	4	5	4	5	4	4
14	Rajali Idris	1	5	2	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
415	Bakhtiar	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1
16	Muhibuddin	1	4	2	2	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	4

KETERANGAN :

Nama = Nama

JK = Jenis kelamin

1. Laki-Laki
2. Perempuan

US = Usia Sekarang

- | | | |
|------------|------------|------------|
| 1. 31 – 35 | 4. 46 -50 | 7. 61 - 65 |
| 2. 36 – 40 | 5. 51 - 55 | |
| 3. 41 – 45 | 6. 56 - 60 | |

PT = Pendidikan Terakhir

1. SMA
2. S1
3. S2
4. S3

PS = Pekerjaan Sekarang

1. Pegawai LPM UIN Ar-Raniry
2. Pegawai GJM UIN Ar-Raniry

3. Pegawai Kasubag Umum FDK UIN Ar-Raniry

GP = Golongan Pekerjaan

1. II/a – II/d
2. III/a – III/d
3. IV/a – IV/d

PP = Pendapatan Perbulan

1. Rp 1.926.000 – Rp 3.638.200
2. Rp 2.456.700 – Rp 4.568.800
3. Rp 2.899.500 – Rp 5.620.300

Lampiran 6

**HASIL PENELITIAN DAN PENGUJIAN DATA
KARAKTERISTIK RESPONDEN**

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	68,8	68,8	68,8
	2	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

US

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	6,3	6,3	6,3
	2,00	4	25,0	25,0	31,3
	3,00	3	18,8	18,8	50,0
	4,00	3	18,8	18,8	68,8
	5,00	3	18,8	18,8	87,5
	6,00	1	6,3	6,3	93,8
	7,00	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

SP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	16	100,0	100,0	100,0

PT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	25,0	25,0	25,0
	2,00	2	12,5	12,5	37,5
	3,00	5	31,3	31,3	68,8
	4,00	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

PS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	7	43,8	43,8	43,8
	2,00	4	25,0	25,0	68,8
	3,00	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

GP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	12,5	12,5	12,5
	2,00	9	56,3	56,3	68,8
	3,00	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

PP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	18,8	18,8	18,8
	2,00	6	37,5	37,5	56,3
	3,00	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Lampiran 5

Tabel Nilai-Nilai Product Momen

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	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			

Titik Persentase Distribusi t (df=100-2)

Lampiran 4

df	0.10	0.05	0.025	0.01					
2	2.9200	4.3027	6.2054	9.9250	52	1.6747	2.0066	2.3082	2.6737
3	2.3534	3.1824	4.1765	5.8408	53	1.6741	2.0057	2.3069	2.6718
4	2.1318	2.7765	3.4954	4.6041	54	1.6736	2.0049	2.3056	2.6700
5	2.0150	2.5706	3.1634	4.0321	55	1.6730	2.0040	2.3044	2.6682
6	1.9432	2.4469	2.9687	3.7074	56	1.6725	2.0032	2.3033	2.6665
7	1.8946	2.3646	2.8412	3.4995	57	1.6720	2.0025	2.3022	2.6649
8	1.8595	2.3060	2.7515	3.3554	58	1.6716	2.0017	2.3011	2.6633
9	1.8331	2.2622	2.6850	3.2498	59	1.6711	2.0010	2.3000	2.6618
10	1.8125	2.2281	2.6338	3.1693	60	1.6706	2.0003	2.2990	2.6603
11	1.7959	2.2010	2.5931	3.1058	61	1.6702	1.9996	2.2981	2.6589
12	1.7823	2.1788	2.5600	3.0545	62	1.6698	1.9990	2.2971	2.6575
13	1.7709	2.1604	2.5326	3.0123	63	1.6694	1.9983	2.2962	2.6561
14	1.7613	2.1448	2.5096	2.9768	64	1.6690	1.9977	2.2954	2.6549
15	1.7531	2.1315	2.4899	2.9467	65	1.6686	1.9971	2.2945	2.6536
16	1.7459	2.1199	2.4729	2.9208	66	1.6683	1.9966	2.2937	2.6524
17	1.7396	2.1098	2.4581	2.8982	67	1.6679	1.9960	2.2929	2.6512
18	1.7341	2.1009	2.4450	2.8784	68	1.6676	1.9955	2.2921	2.6501
19	1.7291	2.0930	2.4334	2.8609	69	1.6672	1.9949	2.2914	2.6490
20	1.7247	2.0860	2.4231	2.8453	70	1.6669	1.9944	2.2906	2.6479
21	1.7207	2.0796	2.4138	2.8314	71	1.6666	1.9939	2.2899	2.6469
22	1.7171	2.0739	2.4055	2.8188	72	1.6663	1.9935	2.2892	2.6458
23	1.7139	2.0687	2.3979	2.8073	73	1.6660	1.9930	2.2886	2.6449
24	1.7109	2.0639	2.3910	2.7970	74	1.6657	1.9925	2.2879	2.6439
25	1.7081	2.0595	2.3846	2.7874	75	1.6654	1.9921	2.2873	2.6430
26	1.7056	2.0555	2.3788	2.7787	76	1.6652	1.9917	2.2867	2.6421
27	1.7033	2.0518	2.3734	2.7707	77	1.6649	1.9913	2.2861	2.6412
28	1.7011	2.0484	2.3685	2.7633	78	1.6646	1.9908	2.2855	2.6403
29	1.6991	2.0452	2.3638	2.7564	79	1.6644	1.9905	2.2849	2.6395
30	1.6973	2.0423	2.3596	2.7500	80	1.6641	1.9901	2.2844	2.6387
31	1.6955	2.0395	2.3556	2.7440	81	1.6639	1.9897	2.2838	2.6379
32	1.6939	2.0369	2.3518	2.7385	82	1.6636	1.9893	2.2833	2.6371
33	1.6924	2.0345	2.3483	2.7333	83	1.6634	1.9890	2.2828	2.6364
34	1.6909	2.0322	2.3451	2.7284	84	1.6632	1.9886	2.2823	2.6356
35	1.6896	2.0301	2.3420	2.7238	85	1.6630	1.9883	2.2818	2.6349
36	1.6883	2.0281	2.3391	2.7195	86	1.6628	1.9879	2.2813	2.6342
37	1.6871	2.0262	2.3363	2.7154	87	1.6626	1.9876	2.2809	2.6335
38	1.6860	2.0244	2.3337	2.7116	88	1.6624	1.9873	2.2804	2.6329
39	1.6849	2.0227	2.3313	2.7079	89	1.6622	1.9870	2.2800	2.6322
40	1.6839	2.0211	2.3289	2.7045	90	1.6620	1.9867	2.2795	2.6316
41	1.6829	2.0195	2.3267	2.7012	91	1.6618	1.9864	2.2791	2.6309
42	1.6820	2.0181	2.3246	2.6981	92	1.6616	1.9861	2.2787	2.6303
43	1.6811	2.0167	2.3226	2.6951	93	1.6614	1.9858	2.2783	2.6297
44	1.6802	2.0154	2.3207	2.6923	94	1.6612	1.9855	2.2779	2.6291
45	1.6794	2.0141	2.3189	2.6896	95	1.6611	1.9852	2.2775	2.6286
46	1.6787	2.0129	2.3172	2.6870	96	1.6609	1.9850	2.2771	2.6280
47	1.6779	2.0117	2.3155	2.6846	97	1.6607	1.9847	2.2767	2.6275
48	1.6772	2.0106	2.3139	2.6822	98	1.6606	1.9844	2.2764	2.6269
49	1.6766	2.0096	2.3124	2.6800	99	1.6604	1.9842	2.2760	2.6264
50	1.6759	2.0086	2.3109	2.6778	100	1.6602	1.9840	2.2757	2.6259
51	1.6753	2.0076	2.3095	2.6757					

UJI RELIABELITAS

Untuk Variabel

		N	%
Cases	Valid	16	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Untuk Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	4

UJI NORMALITAS

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x_tot ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: y_tot
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,829	,817	1,63978

- a. Predictors: (Constant), x_tot
 b. Dependent Variable: y_tot

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,356	1	182,356	67,818	,000 ^b
	Residual	37,644	14	2,689		
	Total	220,000	15			

- a. Dependent Variable: y_tot
 b. Predictors: (Constant), x_tot

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,631	2,299		-,710	,490
	x_tot	1,092	,133	,910	8,235	,000

- a. Dependent Variable: y_tot

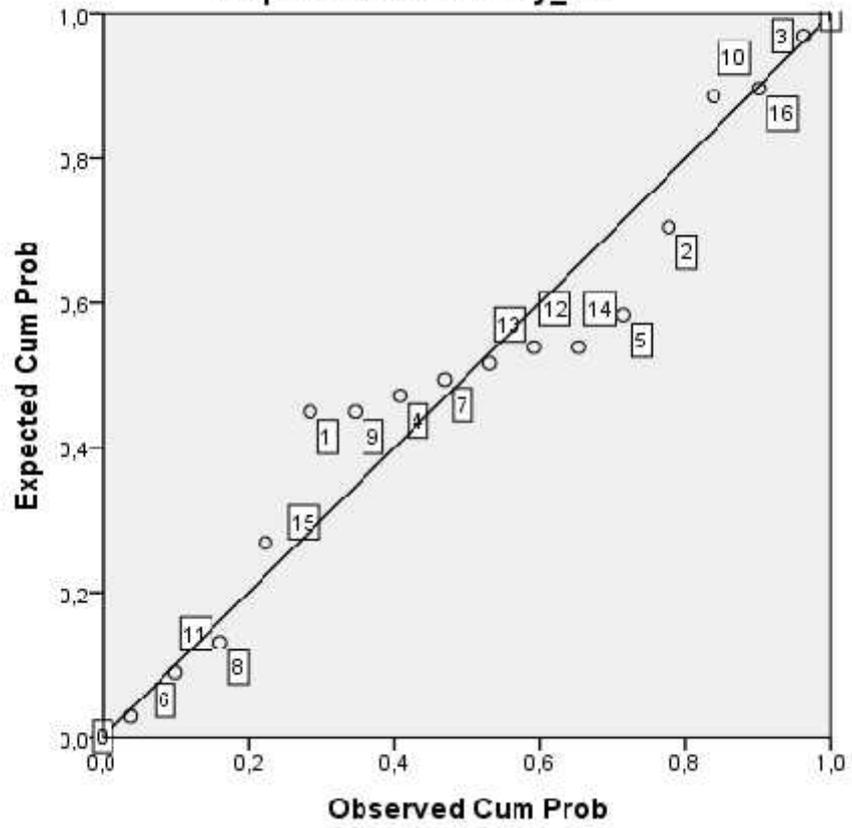
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6,0123	20,2076	17,0000	3,48669	16
Std. Predicted Value	-3,151	,920	,000	1,000	16
Standard Error of Predicted Value	,410	1,396	,532	,239	16
Adjusted Predicted Value	8,6751	20,5056	17,1760	2,98615	16
Residual	-3,11565	3,06825	,00000	1,58418	16
Std. Residual	-1,900	1,871	,000	,966	16
Stud. Residual	-1,989	1,933	-,038	1,038	16
Deleted Residual	-3,67507	3,27289	-,17600	1,93581	16
Stud. Deleted Residual	-2,262	2,175	-,043	1,117	16
Mahal. Distance	,000	9,931	,937	2,422	16
Cook's Distance	,000	1,820	,154	,448	16
Centered Leverage Value	,000	,662	,062	,161	16

a. Dependent Variable: y_tot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: y_tot



UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,631	2,299		-,710	,490
	x_tot	1,092	,133	,910	8,235	,000

a. Dependent Variable: y_tot

UJI LINEARITAS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,356	1	182,356	67,818	,000 ^b
	Residual	37,644	14	2,689		
	Total	220,000	15			

a. Dependent Variable: ytot

b. Predictors: (Constant), xtot

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Erna Sari

Tempat Tanggal Lahir : Lam Gawee, 26 Juli 1996

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh

Status : Belum Nikah

Pekerjaan/Nim : Mahasiswa/140403083

Alamat : Lam Gawee

Nama Orang Tua/Wali

 Ayah : Alm. Nurdin

 Pekerjaan : -

 Ibu : Mariani

 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

 Alamat : Lam Gawee

Riwayat Pendidikan

 SD : SDN Ujong Kuta

 SMP : MTSN Tungkop

 SMA : MAN Darussalam

Banda Aceh, 24 Juli 2018

Penulis