

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam suatu organisasi tidak hanya sebagai alat produksi dan penggerak organisasi. *Source Human* berperan dalam menentukan tumbuh kembangnya organisasi artinya keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas dan kapasitas manusia-manusia yg termasuk pada organisasi tersebut. Keberhasilan sebuah organisasi berlaku untuk semua jenis organisasi, termasuk organisasi sipil, bisnis dan nirlaba.

Namun ternyata masih terdapat permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi. Misalnya, terdapat masalah kedisiplinan pegawai, ketidakefisienan tugas-tugas yang telah dilaksanakan, keterlambatan dan lain sebagainya. Maka dari itu pemimpin di dalam sebuah organisasi diharuskan mengidentifikasi penyebab masalah-masalah yang ada di dalam organisasi tersebut. Jika telah diketahui penyebab masalah apa yang terjadi pada organisasi maka kemudian pimpinan hendaknya mampu mencari solusi dari permasalahan tersebut guna meminimalisir kesalahan pada pelaksanaan tugas.

Disisi lain manusia memiliki sebuah pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan tertentu. Berdasarkan kondisi tersebut memungkinkan manusia memiliki naluri untuk memenuhinya dengan cara bekerja dan menghasilkan produktivitasnya yang perlu ditingkatkan. Melihat dari kondisi pada individu dari aspek-aspek diatas, maka organisasi dapat melakukan beberapa cara seperti memberi kompensasi dan mengadakan pengawasan. Kompensasi bertujuan untuk memotivasi capaian kinerja pegawai sedangkan pengawasan untuk mengantisipasi kecacatan, kelalaian dan penyimpangan-penyimpangan kinerja

Kompensasi dapat dilakukan dengan berbagai jenis ukuran baik bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial dalam bentuk gaji, upah, bonus, insentif, dana pensiun, asuransi dan bayaran diluar jam kerja. Sedangkan dengan kompensasi non finansial ditujukan untuk mempertahankan pegawai dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, menyenangkan dan kondusif serta penyediaan sarana penunjang kinerja. Kompensasi berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang setara dari organisasi (Dessler, 2007)

Kompensasi merupakan semua pembayaran yang didapat oleh pekerja untuk imbalan atas pekerjaannya. Kompensasi sama pentingnya bagi karyawan sebagai individu karena mengakui pentingnya pekerjaan mereka di antara karyawan di perusahaan, dalam keluarga dan dalam masyarakat. Oleh karena itu, jika karyawan merasa penghasilannya tidak mencukupi, maka performa kerjanya akan menurun. (T. Hani Handoko 2008)

Selain faktor kompensasi, faktor lain seperti pengendalian atau pengawasan kinerja pegawai juga dapat terpengaruh. Untuk menyelesaikan pekerjaan staf, Salah satu langkahnya adalah memantau/mengawasi semua transaksi yang dilakukan oleh pegawai. Pengawasan merupakan faktor penting dalam perkembangan manusia dalam organisasi, karena pengawasan merupakan kekuatan pendorong untuk pegawai dalam melaksanakan rencana sesuai aturan. (Sutrisno, 2009)

Kebijakan pengawasan mencakup keseluruhan proses seperti aspek kebijakan, penyusunan rencana dan program, pelaksanaan fisik di lapangan, sampai dengan penelitian terhadap manfaat suatu program kegiatan secara objektif dan proporsional sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas secara tertib, efisien, dan efektif. Kebijakan pengawasan tersebut dalam jangka panjang lebih diarahkan kepada tindakan pencegahan, perbaikan sistem, dan manajemen pembangunan, sedangkan dalam jangka pendek lebih diarahkan kepada pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dan seluruh penyebab timbulnya inefisiensi.

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Sutikno, 2012)

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan.

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis membuat kinerja pegawai menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut. (Sule dan Saefullah, 2005)

Penelitian ini mengambil lokasi di Pengadilan Agama Tangerang yang beralamatkan di Jalan Perintis Kemerdekaan II, Komplek Perkantoran Babakan Kota Tangerang. Pengadilan Agama Tangerang dibentuk berdasarkan Staatsblad 1882 Nomor 152 tentang Pembentukan Pengadilan Agama di Jawa dan Madura dengan nama Raad Agama / Penghulu Landraad.

Tabel 1. 1
Data Hakim dan Pegawai Pengadilan Agama Tangerang

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Ketua	1
2.	Wakil Ketua	1
3.	Hakim	10
4.	Panitera	1
5.	Panitera Muda	1
6.	Panitera Muda Permohonan	1
7.	Panitera Muda Hukum	1
8.	Panitera Pengganti	10
9.	Juru Sita	2
10.	Juru Sita Pengganti	5
11.	Sekretaris	1
12.	Kepala Sub Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan	1
13.	Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan	1
14.	Bendahara	1
15.	Penyusun Laporan Keuangan	1
16.	Pengadministrasian Registrasi Perkara	1
17.	Pranata Komputer Ahli Pertama	1
18.	Pengelola Barang Milik	1
19.	Honorer	7
20.	Honorer Sukarela	6
Jumlah Total Pegawai		55

Sumber Data : Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana Pengadilan Agama Tangerang yang diolah oleh Peneliti 2021

Untuk menemukan pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada pengadilan agama tangerang, Peneliti melakukan pra Penelitian berupa mini kuesioner sederhana dan diisi sebanyak 8 orang pegawai Pengadilan Agama Tangerang dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 2

Data Hasil Pra Survei Pegawai Pengadilan Agama Tangerang

No.	Variabel	Daftar Pernyataan	Pilihan Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	Kinerja	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0	0	1	3	4
2		Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	0	0	0	3	5
3	Kompensasi	Perbedaan gaji antar bagian dalam instansi sudah sesuai dengan harapan	0	0	1	5	2
4		Tunjangan yang diterima sesuai harapan	0	0	0	6	2
5	Pengawasan	Pengawasan dilakukan agar pegawai mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan	0	0	0	2	6
6		Pengawasan dilakukan memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada masa yang akan datang	0	0	0	2	6

Sumber : Mini Kuesioner yang diisi oleh pegawai Pengadilan Agama Tangerang, 26 Januari 2021

Berdasarkan hasil pra survei di atas, kuesioner pra penelitian dari 8 orang responden adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan “Perbedaan gaji antar bagian dalam instansi sudah sesuai dengan harapan” menyatakan 2 orang memilih sangat setuju, 5 orang setuju, dan 1 orang kurang setuju.
2. Pernyataan “Tunjangan yang diterima sesuai harapan” menyatakan 2 orang memilih sangat setuju dan 6 orang memilih setuju.
3. Pernyataan “Pengawasan dilakukan agar pegawai mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan” menyatakan 6 orang memilih sangat setuju dan 2 orang memilih setuju.
4. Pernyataan “Pengawasan dilakukan memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada masa yang akan datang” menyatakan 6 orang memilih sangat setuju dan 2 orang memilih setuju.
5. Pernyataan “Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu” menyatakan 4 orang memilih sangat setuju, 3 orang memilih setuju dan 1 orang memilih kurang setuju.
6. Pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi” menyatakan 5 orang memilih sangat setuju dan 3 orang memilih setuju.

Hasil mini kuesioner di atas memiliki tanggapan yang beragam dari pegawai pengadilan agama tangerang. Peneliti menduga bahwa sistem kompensasi dan pengawasan yang dilaksanakan di pengadilan agama tangerang menjadi penyebab yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap kinerja (studi terhadap pegawai Pengadilan Agama Tangerang)**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel.
2. Terdapat beberapa Hakim dan Pegawai yang terlambat.
3. Terdapat Hakim dan pegawai yang pulang sebelum waktunya.
4. Terdapat Hakim dan Pegawai yang tidak presensi di waktu jam pulang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Pemaparan diatas maka dapat dirumuskan berbagai permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Agama Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Agama Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Tangerang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan permasalahan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Agama Tangerang
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Agama Tangerang
3. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi dan Pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Tangerang

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi beberapa pihak, diantaranya :

1. Bagi Penulis, penelitian ini ditujukan sebagai sarana untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang telah diperoleh selama proses perkuliahan yaitu melakukan suatu analisis khususnya analisis dari sudut pandang Manajemen sumber daya manusia dan dapat membuktikan secara mandiri mengenai teori-teori kompensasi, pengawasan dan kinerja pegawai.
2. Bagi Instansi, Penelitian ini bertujuan sebagai pertimbangan dalam usaha peningkatan Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Tangerang.
3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai sistem kompensasi dan kinerja pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi adalah aspek terpenting yang perlu ada perhatian dari perusahaan. Kompensasi bisa membuat pegawai bekerja lebih baik dalam sehari-harinya. Kompensasi karyawan adalah tujuan kerja karyawan, karena salah satu tujuannya adalah gaji, yang digunakan untuk kehidupan sehari-hari.

Salah satu tujuan kompensasi perusahaan adalah mendapatkan karyawan yang baik, tepat sesuai yang diharapkan dan berkualitas. Perusahaan bersaing dengan perusahaan lain untuk memiliki pegawai yang tepat dan terpenuhi standarisasi nya yang disyaratkan oleh perusahaan.

Pertama, tunjangan keamanan dan kesehatan kerja yang memberikan perlindungan tambahan dari cedera, penyakit, atau cedera akibat kerja bagi karyawan. Jaminan yang dibayarkan kepada karyawan saat tidak bekerja merupakan pertahanan untuk karyawan di PHK atau sakit. Kedua, memberikan tunjangan hidup kepada karyawan, di mana perusahaan menawarkan berbagai

macam fasilitas, produk dan layanan jasa untuk meningkatkan taraf hidup karyawan. (Brotoharsojo dan Wungu, 2003, p. 98)

Tunjangan yg dibayar langsung pada pegawai, karena produktivitas mereka memenuhi standarisasi dari yang ditetapkan. Sistem ini adalah metode pembayaran langsung lainnya selain pembayaran awal dan gaji yang dapat dikembalikan. Sistem kompensasi berdasarkan kinerja yaitu (*pay for performance plan*). (Rivai dan Ella, 2013, p. 767)

Pada kutipan para ahli diatas menunjukkan bahwa semakin lama suatu pegawai bekerja dalam satu instansi ataupun perusahaan, maka semakin besar tunjangan yang diberikan oleh instansi tersebut atas kinerja yang telah dilaksanakan oleh seorang pegawai.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja

Pengawasan adalah untuk memperkirakan hasil pekerjaan dan mencegah penyimpangan-penyimpangan apabila terjadi maka perlu adanya tindakan disiplin atas penyimpangan-penyimpangan tersebut. (Kartono, 2011, p. 103)

Pengawasan adalah keseluruhan proses, strategi yang dapat digunakan untuk memastikan bahwa organisasi dan semua pekerjaan di dalamnya dilakukan dalam pekerjaan mereka. Karyawan tersebut melakukan semua tugas dengan benar, bukan dengan paksa. (Harahap, 2009, p. 34)

Pengawasan perlu diterapkan untuk menjamin pelaksanaan kinerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebagai dasar pencapaian tujuan organisasi dan pencapaian kinerja staf. Manajemen dan operasi mempunyai hubungan atau keterkaitan yang sama dan apabila praktek manajemen efektif maka banyak manfaat dan kebijakan yang berlaku bagi perusahaan. (Harahap, 1996, p. 314)

Apabila pengawasan dilaksanakan secara efektif maka peningkatan kinerja pegawai diharapkan akan lebih baik. Sebagai contoh seorang pegawai akan mencapai peningkatan kinerja jika diawasi oleh atasan dan atasan memeriksa secara berkala apakah kinerja yang sudah melakukan pegawai sesuai dengan standarisasi organisasi yang sudah ditentukan.

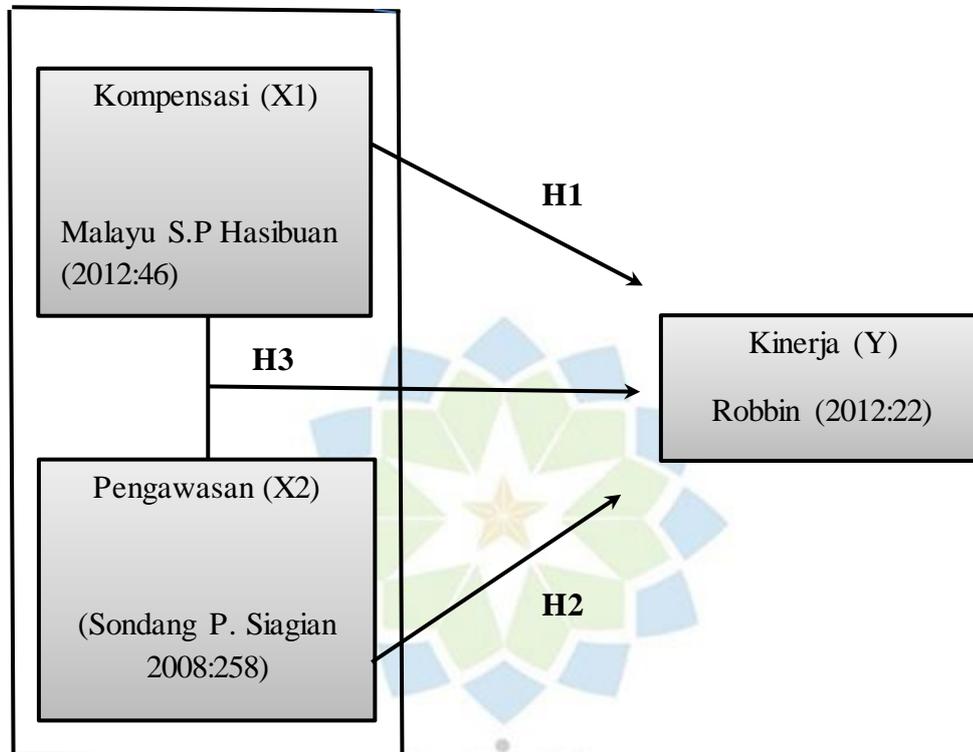
3. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan secara simultan terhadap kinerja

Pegawai dalam organisasi tidak yakin bahwa mereka mempunyai keinginan untuk mewujudkan potensinya, sehingga perlu dukungan organisasi. Setiap organisasi ingin karyawannya melakukan yang terbaik untuk memberikan dampak positif bagi organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta ditunjang dengan pengawasan terhadap kinerja pegawai diharapkan menjadi faktor penting yang meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh antar masing-masing variabel telah diuraikan pada bagian sebelumnya. Masing-masing variabel, baik variabel kompensasi (X1) dan Pengawasan (X2) diduga mempunyai pengaruh yg kuat pada variabel kinerja (Y). maka dari itu kedua variabel tersebut dihubungkan secara bersamaan pada kinerja untuk memperoleh dampak yang lebih baik. Dimana tingkat kompensasi dan pengawasan yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik. Adapun skema kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah berikut :



Gambar 1. 1
Kerangka Pemikiran



Pengolah : Peneliti 2021
UIN
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 3

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
1.	Skripsi Muhammad Habib Siregar (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara	Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan.	1. Variabel dependen : Kinerja 2. Variabel independen : Pengawasan	Tidak meneliti kompensasi dan berbeda objek penelitian
2.	Jurnal Ilmiah Badaruddin dan Mardiah Safitri (2018)	Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1. Secara parsial variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. 2. Secara parsial	Variabel Independen : Pengawasan dan Kompensasi	Variabel Dependen : Disiplin Kerja dan berbeda waktu dan tempat penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
		Aceh	variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.		
3.	Jurnal Ilmiah Muhammad dan Harpis Syaiful Bahri (2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai	1. variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. ada pengaruh secara simultan antara fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap	1. Variabel Independen : Pengawasan dan Kompensasi 2. Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Meneliti variabel Fasilitas kerja dan berbeda waktu serta objek penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
			kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai		
4.	Skripsi Fitria Carnia (2018)	Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perum Perhutani Kph Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT))	Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani KPH Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sindangwangi Kabupaten Bandung.	Variabel Independen : Pengawasan	1. Variabel Independen : Lingkungan Kerja 2. Variabel Dependen : Produktivitas Kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
5.	Skripsi Ramdani, Agam Mohamad (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja (Studi pada Pegawai Sub Unit Kerja Puslitbang Jalan dan jembatan (Pusjatan) Bandung)	Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.	Variabel Independen : Kompensasi Variabel Dependen : Kinerja	Variabel Independen : Lingkungan Kerja dan berbeda objek penelitian
6.	Jurnal Ilmiah Lisnawati, Said Musnadi, T. Roli Ilhamsyah (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi	variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.	Variabel Independen : Kompensasi	1. Variabel Independen : Penempatan Kerja 2. Variabel Dependen : Kinerja Organisasi 3. Tempat penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
		Pada Badan Kepegawaian , Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh			
7.	Jurnal Ilmiah Muliawati (2014)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah	variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah.	Variabel Independen : Kompensasi Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	1. Variabel Independen : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja 2. Tempat Penelitian yang berbeda

Sumber : Google Schollar dan Digilib UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang kemudian diolah oleh Peneliti 2021

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu di atas, terdapat perbandingan diantara beberapa penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Pada tabel di atas terdapat 7 penelitian terdahulu yaitu berupa 3 buah skripsi dan 4 buah jurnal ilmiah. Variabel tidak terikat dari seluruh penelitian dapat dilihat sangat beragam dengan menggunakan

2 sampai dengan 3 variabel tidak terikat (X) yang diantaranya yaitu variabel Kompensasi dan Pengawasan maupun yang menggunakan kedua variabel tersebut. Adapun penelitian sebelumnya yang mengangkat variabel diluar penelitian saat ini seperti variabel disiplin kerja, Lingkungan kerja, penempatan kerja, fasilitas kerja dan motivasi. Persamaan variabel terikat (Y) pada penelitian terdahulu dengan saat ini yaitu mengangkat variabel kinerja. Namun terdapat beberapa perbedaan variabel terikat seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

Kajian hasil penelitian membuktikan pengaruh kompensasi dan sebagian besar ialah berpengaruh positif dan signifikan. Kemudian hasil penelitian dari variabel pengawasan menunjukkan hasil pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Lalu, hasil kajian pada penelitian dari Jurnal Ilmiah Muhammad dan Harpis Syaiful Bahri pada tahun 2020 (poin nomor 3) kompensasi dan pengawasan menunjukkan hasil pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja.

Secara garis besar yang dapat diambil dari penelitian terdahulu pada tabel 1.5 yaitu terdapat perbedaan objek yang dijadikan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini. Pada penelitian saat ini objek penelitiannya berlokasi di pengadilan agama tangerang. Lalu perbedaan selanjutnya terletak pada jumlah variabel yang diteliti dan variabel yang tidak diteliti oleh penelitian saat ini. Persamaan variabel pada penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu variabel kompensasi dan variabel pengawasan.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas perkembangan masalah penelitian, dimana sampel pertanyaan penelitian diberikan sebagai jenis pertanyaan, karena jawaban tersebut berdasarkan perkiraan probabilitas, sebagai datanya disimpan, belum ditentukan. Hipotesis dapat disebut sebagai respon teoritis terhadap model penelitian masalah, belum ada dugaan yang pasti. (Sugiyono, 2019, p. 99)

Adapun Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Tangerang

H2 : Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Tangerang

H3 : Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Tangerang

