

CAKRAWALA PENDIDIKAN

FORUM KOMUNIKASI ILMIAH DAN EKSPRESI KREATIF ILMU PENDIDIKAN

The Effectiveness of KWLH with Edraw-Max in the Teaching Reading Descriptive Text for Junior High School Students

Penerapan *Treffinger* Berbasis *Realistic Mathematics Education* (RME) pada Materi Lingkaran untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa

The Effectiveness of Mind Mapping in Teaching Writing Recount Text on the Seventh Grade Students of SMPN 3 Kedungwaru in Academic Year 2018/2019

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Tulungagung

The Effectiveness of TSTS Method with Movie in Teaching Speaking for Junior High School Students

The Effectiveness of TTW Strategy Using Video in Teaching Writing on Procedure Text for Senior High School

Peran Guru di Era Revolusi Industri 4.0

The Effectiveness of ESA with WPS Presentation in the Teaching of Simple Present Tense for Junior High School Students

Keluarga Sebagai Peletak Dasar Penanaman Sikap Toleransi Anak

The Effectiveness of Small Group Discussion in Teaching Writing to the Seventh Grade Students of SMPN 3 Kedungwaru in Academic Year 2018 / 2019

The Effectiveness of DRTA Strategy with Instagram Media in the Teaching Reading for Senior High School Students

The Effectiveness of Process Writing Method with the Brain 10 in Teaching Writing for Junior High School Students

Profil Penalaran Siswa MTs Al Muslihuun pada Materi Peluang Berorientasi Pendekatan *Metaphorical Thinking* Ditinjau dari Kemampuan Matematis

Hubungan Pendidikan Karakter dengan Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional

PQRST Method in the Teaching Reading on Hortatory Exposition Text

CAKRAWALA PENDIDIKAN
Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan

Terbit dua kali setahun pada bulan April dan Oktober
Terbit pertama kali april 1999

Ketua Penyunting

Feri Huda

Wakil Ketua Penyunting

Saiful Rifa'i

Penyunting Pelaksana

Udin Erawanto

Suryanti

Annisa Rahmasari

Penyunting Ahli

Miranu Triantoro

Riki Suliana

Khafid Irsyadi

Pelaksana Tata Usaha

Kristiani

Suminto

Sunardi

Alamat Penerbit/Redaksi : STKIP PGRI Blitar, Jl. Kalimantan No. 111 Blitar, Telp. (0342) 801493. Langganan 2 Nomor setahun Rp. 200.000,00 ditambah ongkos kirim Rp. 50.000,00.

CAKRAWALA PENDIDIKAN diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan PGRI Blitar. **Ketua** : Dra. Riki Suliana RS., M.Pd., **Wakil Ketua** : M. Khafid Irsyadi ST., M.Pd

Penyunting menerima artikel yang belum pernah diterbitkan di media cetak yang lainnya. Syarat- syarat, format dan aturan tata tulis artikel dapat diperiksa pada *Petunjuk bagi Penulis* di sampul belakang dalam jurnal ini. Artikel yang masuk akan ditelaah oleh Tim Penyunting dan Mitra Bestari untuk dinilai kelayakannya. Tim akan melakukan perubahan tata letak dan tata bahasa yang diperlukan tanpa mengubah maksud dan isinya.

Petunjuk Penulisan Cakrawala Pendidikan

1. Artikel belum pernah diterbitkan di media cetak yang lainnya.
2. Artikel diketik dengan memperhatikan aturan tentang penggunaan tanda baca dan ejaan yang baik dan benar sesuai *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan (Depdikbud, 1987)*
3. Pengetikan Artikel dalam format Microsoft Word, ukuran kertas A4, spasi 1.5, jenis huruf *Times New Roman*; ukuran huruf 12. Dengan jumlah halaman; 10 – 20 halaman.
4. Artikel yang dimuat dalam Jurnal ini meliputi tulisan tentang hasil penelitian, gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori, tinjauan kepustakaan, dan tinjauan buku baru.
5. Artikel ditulis dalam bentuk esai, disertai judul sub bab (heading) masing-masing bagian, kecuali bagian pendahuluan yang disajikan tanpa judul sub bab. Peringkat judul sub bab dinyatakan dengan jenis huruf yang berbeda, letaknya rata tepi kiri halaman, dan tidak menggunakan nomor angka, sebagai berikut:

PERINGKAT 1 (HURUF BESAR SEMUA TEBAL, RATA TEPI KIRI)

Peringkat 2 (Huruf Besar-kecil Tebal, Rata Tepi Kiri)

Peringkat 3 (*Huruf Besar-kecil Tebal, Miring, Rata Tepi Kiri*)

6. Artikel konseptual meliputi; (a) judul, (b) nama penulis, (c) abstrak dalam bahasa Indonesia dan Inggris (maksimal 200 kata), (d) kata kunci, (e) identitas penulis (tanpa gelar akademik), (f) pendahuluan yang berisi latar belakang dan tujuan atau ruang lingkup tulisan, (g) isi/pembahasan (terbagi atas sub-sub judul), (h) penutup, dan (i) daftar rujukan. Artikel hasil penelitian disajikan dengan sistematika: (a) judul, (b) nama-nama peneliti, (c) abstrak dalam bahasa Indonesia dan Inggris (maksimal 200 kata), (d) kata kunci, (e) identitas penulis (tanpa gelar akademik), (f) pendahuluan yang berisi pembahasan kepustakaan dan tujuan penelitian, (g) metode, (h) hasil, (i) pembahasan (j) kesimpulan dan saran, dan (k) daftar rujukan.
7. Daftar rujukan disajikan mengikuti tata cara seperti contoh berikut dan diurutkan secara alfabetis dan kronologis.

Anderson, D.W., Vault, V.D., dan Dickson, C.E. 1993. *Problem and Prospects for the Decades*

Ahead: Competency Based Teacher Education. Barkeley: McCutchan Publishing Co.

Huda, N. 1991. *Penulisan Laporan Penelitian untuk Jurnal*. Makalah disajikan dalam Loka

Karya Penelitian Tingkat Dasar bagi Dosen PTN dan PTS di Malang Angkatan XIV, Pusat Penelitian IKIP MALANG, Malang, 12 Juli.

Prawoto, 1998. *Pengaruh Pengirformasian Tujuan Pembelajaran dalam Modul terhadap Hasil*

Belajar Siswa SD PAMONG Kelas Jauh. Tesis tidak diterbitkan. Malang: FPS IKIP MALANG.

Russel, T. 1993. An Alternative Conception: Representing Representation. Dalam P.J. Nlack & A. Lucas (Eds.) *Children's Informal Ideas in Science* (hlm. 62-84). London:Routledge.

Sihombing, U. 2003. *Pendataan Pendidikan Berbasis Masyarakat*.
<http://www.puskur.or.id>.Diakses pada 21 April 2006.

Zainuddin, M.H. 1999. Meningkatkan Mutu Profesi Keguruan Indonesia. *Cakrawala Pendidikan*. 1 (1):45-52.

8. Pengiriman Artikel via email ke hudaferi@gmail.com paling lambat 3 bulan sebelum bulan penerbitan.

CAKRAWALA PENDIDIKAN

Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan

Volume 23, Nomor 1, April 2019

Daftar Isi

The Effectiveness of KWLH with Edraw-Max in the Teaching Reading Descriptive Text for Junior High School Students	1
<i>Annisa Rahmasari</i>	
Penerapan <i>Treffinger</i> Berbasis <i>Realistic Mathematics Education</i> (RME) pada Materi Lingkaran untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa	11
<i>Siti Aisah, Cicik Pramesti, Dan M. Khafid Irsyadi</i>	
The Effectiveness of Mind Mapping in Teaching Writing Recount Text on the Seventh Grade Students of SMPN 3 Kedungwaru in Academic Year 2018/2019	20
<i>Durotun Nasikhin, Dan Yulia Nugrahini</i>	
Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Tulungagung.....	29
<i>Ekbal Santoso</i>	
The Effectiveness of TSTS Method with Movie in Teaching Speaking for Junior High School Students	46
<i>Feri Huda</i>	
The Effectiveness of TTW Strategy Using Video in Teaching Writing on Procedure Text for Senior High School	62
<i>Herlina Rahmawati</i>	
Peran Guru di Era Revolusi Industri 4.0	76
<i>Kadeni</i>	
The Effectiveness of ESA with WPS Presentation in the Teaching of Simple Present Tense for Junior High School Students.....	88
<i>M Ali Mulhuda, Dan Saiful Agus Arifin</i>	
Keluarga Sebagai Peletak Dasar Penanaman Sikap Toleransi Anak	97
<i>Miranu Triantoro</i>	

The Effectiveness of Small Group Discussion in Teaching Writing to the Seventh Grade Students of SMPN 3 Kedungwaru in Academic Year 2018 / 2019	109
<i>Nasicha Natis Sabrina, Dan Yulia Nugrahini</i>	
The Effectiveness of DRTA Strategy with Instagram Media in the Teaching Reading for Senior High School Students	118
<i>Vivi Retno Anggraini, Nurhadi Muyoto, Annisa Rahmasari</i>	
The Effectiveness of Process Writing Method with the Brain 10 in Teaching Writing for Junior High School Students	141
<i>Saiful Rifa'i</i>	
Profil Penalaran Siswa MTs Al Muslihuun pada Materi Peluang Berorientasi Pendekatan <i>Metaphorical Thinking</i> Ditinjau dari Kemampuan Matematis	154
<i>Endah Kurnia D.P, Suryanti, Sitta Khoirin Nisa</i>	
Hubungan Pendidikan Karakter dengan Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional.....	163
<i>Udin Erawanto</i>	
PQRST Method in the Teaching Reading on Hortatory Exposition Text.....	177
<i>Wiratno</i>	

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPU KABUPATEN TULUNGAGUNG

EKBAL SANTOSO
ekbal.santoso@gmail.com
STKIP PGRI BLITAR

Abstraks: Pegawai merupakan asset utama KPU. Berhasil tidaknya KPU dalam mencapai tujuannya akan ditentukan oleh faktor manusianya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah kompensasi, kepemimpinan, dan kompetensi. Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai KPU; (2) pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai KPU; dan (3) variabel yang paling dominan berpengaruh diantara kompensasi, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian ekplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di KPU Kabupaten Tulungagung dengan jumlah responden sebanyak 45 orang, teknik pengambilan data berupa teknik angket dengan skala likert dan teknik analisis regresi berganda. Kesimpulan yang diperoleh (1) Ada berpengaruh positif dan signifikan antara variable kompensasi, kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai. (2) Ada pengaruh secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan (3) Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Tulungagung adalah kepemimpinan dibandingkan dengan variabel yang lain yaitu kompensasi dan kompetensi. KPU Kabupaten Tulungagung, hendaknya memperhatikan faktor kompensasi dan kompetensi untuk itu perlu diperhatikan variasi pemberian kompensasi dan pengembangan kompetensi bagi pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja Pegawai

Abstract: Employees are the main asset of KPU. The success of the KPU in achieving its objectives will be determined by human factors. Many factors affect employee performance, including compensation, leadership, and competence. The research objectives were to find out: (1) the effect of compensation, leadership and competence simultaneously on the performance of KPU employees; (2) the effect of compensation, leadership and competence partially

on the performance of KPU employees; and (3) the most dominant variable influences compensation, leadership and competence on employee performance. This research is an explanatory research with a quantitative approach. The study was conducted in Election Commission (KPU) Tulungagung Regency with 45 respondents, data collection techniques in the form of a questionnaire with a Likert scale and multiple regression analysis techniques. Conclusions obtained (1) There is a positive and significant effect between compensation, leadership and competency variables simultaneously on employee performance. (2) There is a partial effect of each positive and significant effect on compensation, leadership and competence variables on employee performance, while the competency variable does not significantly influence employee performance. And (3) the variable that has the most dominant influence on the performance of KPU staff in Tulungagung Regency is leadership compared to other variables, namely compensation and competence. Tulungagung Regency KPU, should pay attention to compensation and competency factors. For this reason, variations in compensation provision and competency development for employees should be considered.

Key Words: *compensation, leadership, competence, employee performance*

PENDAHULUAN

KPU yang merupakan sebuah organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Oleh karena itu berhasil tidaknya KPU akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan Visi KPU. Secara teoritis banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah kompensasi, kepemimpinan, dan kompetensi.

Faktor penting yang banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas adalah kompensasi. Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (*benefits*) (Alfajar dan Heru, 2010: 154). Kompensasi merupakan sesuatu yang

diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap pegawai dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan dan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka pegawai tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tindow, Mekel dan Sendow (2014) serta Ubaidillah dan Prayitno (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kepemimpinan juga memegang peranan yang penting, pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan serta memberikan motivasi kepada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kerja (Sutrisno, 2011: 233). Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Wibowo, 2012: 8). Kewajiban seorang pimpinan untuk menciptakan suasana/kultur yang dapat mendukung terciptanya kinerja pegawai yang tinggi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan yang kuat

dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan faktor kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik. Pada sumber daya manusia yang berbasis kompetensi seorang pegawai dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi kerjanya apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Oleh karena itu apabila pegawai ingin meningkatkan kinerjanya suatu keharusan untuk meningkatkan kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man the right job*) (Moehersono, 2010: 10).

Hasil penelitian awal yang telah dilakukan di KPU Kabupaten Tulungagung diperoleh bahwa pegawai yang memiliki kompensasi yang besar memiliki kinerja yang baik, hal ini ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang tinggi serta kualitas pekerjaannya sangat baik, sebaliknya pegawai yang kompensasinya rendah kualitas pekerjaannya juga rendah. Pegawai yang baik kinerjanya dipimpin oleh orang yang memiliki kepemimpinan yang baik pula, seperti dalam berkomunikasi, dalam merencanakan pekerjaan dan sebagainya. Begitu juga pada karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik mereka memiliki kinerja yang baik pula.

Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan kompetensi secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Tulungagung dan (2) mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh diantara kompensasi, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Tulungagung.

Kinerja Pegawai

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi (Hasibuan, 2007: 89). Sedangkan pengertian lain mengenai kinerja yaitu "Suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya" (Simamora, 2004: 423).

Kinerja pegawai yang dinilai oleh organisasi tidaklah selalu sama dengan organisasi atau perusahaan yang lainnya, penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk

mengevaluasi perilaku kinerja pegawai untuk menetapkan kebijakan selanjutnya" (Hasibuan, 2007: 87).

Kompensasi

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Kompensasi adalah "semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalah atas jasa yang diberikan kepada perusahaan" (Hasibuan, 2007: 118). Tujuan pemberian kompensasi adalah (1) Menarik karyawan yang cakap, (2) Mempertahankan Karyawan yang ada, (3) Meningkatkan Produktivitas, (4) Memperoleh Keunggulan Kompetitif, (5) Sesuai Aturan Hukum dan (6) Sasaran Strategi .

Indikator kompensasi diukur melalui teori yang dikembangkan dari Siagian (2006: 268) mencakup; (1) kompensasi material yang meliputi aspek: (a) gaji/honor, (b) tunjangan kinerja, (c) asuransi kesehatan dan (d) bantuan hari tua dan (2) kompensasi non material meliputi aspek: (a) jaminan sosial, (b) pemberian piagam penghargaan, (c) pemberian promosi, dan (d) pemberian pujian lisan atau tulisan.

Kepemimpinan

Seorang pemimpin menggerakkan pegawai yang bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai

perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Menurut Sutrisno (2011: 218), "kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok".

Pemimpin yang efektif, dapat menjalankan organisasi dengan baik, pola komunikasi dapat berlangsung dengan lancar, memiliki metode dan prosedur yang jelas, dan seluruh personalia dapat diorganisasikan dengan baik untuk menjalankan tugasnya masing-masing dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi menurut Gorda (2006: 154) yaitu: inovator, komunikator, motivator dan kontroler.

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Spenser dan Spenser dalam Wibowo (2012: 87) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Tipe kompetensi bisa berbeda apabila berkaitan dengan aspek perilaku manusia dan dengan

kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut.

Kompetensi yang dimiliki pegawai diukur melalui teori yang dikembangkan dari Wibowo (2012: 91), yaitu kemampuan dalam aspek: (a) perencanaan, (b) mempengaruhi, (c) berkomunikasi, (d) mengorganisir, (e) memanfaatkan sumberdaya manusia, (f) hubungan antar pribadi, (g) kepemimpinan, (h) memberikan layanan, (i) melakukan bisnis, (j) memanager pribadinya, (k) bidang teknikal, dan (l) berfikir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor KPU Kabupaten Tulungagung, dengan jumlah pegawai sebanyak 45 orang. Karena dalam penelitian ini jumlah populasi sebesar 45 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menurut Arikunto (2002:112) apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua.

Variabel dalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut (Sugiyono, 2005:98). Berdasarkan fungsinya variabel dalam penelitian, yaitu variabel bebas adalah kompensasi, kepemimpinan, dan kompetensi.

Sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesener, Sugiyono (2005:135) menyebutkan “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Angket diukur dengan skala *linkert* melalui jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dan alternatif jawaban. Pemberian skor untuk alternatif jawaban: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Kurang Setuju(2), dan Tidak Setuju (1). Peneliti memberikan angket atau kuesioner langsung kepada Pegawai KPU Kabupaten Tulungagung.

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen maka alat ukur tersebut perlu di uji coba terlebih dahulu. Tinggi rendahnya validitas suatu angket dihitung dengan teknik korelasi *product moment*” (Arikunto, 2006: 167). Tingkat signifikansi ditentukan 0,05 apabila $p\text{-value} < 0,05$, maka pengukuran tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $p\text{-value} \geq 0,05$, maka pengukuran tersebut adalah tidak valid.

Hasil uji validitas setetiap variabel dapat diringkas sebagai berikut:

Variabel Kompensasi

Tabel 1: Uji Validitas Kompensasi

No	Konstruk Penilaian	<i>Pearson Corelation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>N</i>	<i>Keterangan</i>
1	X1.1	0. 697*	0.000	45	Valid

No	Konstruk Penilaian	Pearson Corelation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
2	X1.2	0.737**	0.000	45	Valid
3	X1.3	0.812**	0.000	45	Valid
4	X1.4	0.791**	0.000	45	Valid
5	X1.5	0.788**	0.000	45	Valid
6	X1.6	0.670**	0.000	45	Valid
7	X1.7	0.581**	0.000	45	Valid
8	X1.8	0.917**	0.000	45	Valid

Variabel Kepemimpinan

Tabel 2: Uji Validitas Kepemimpinan

No	Konstruk Penilaian	Pearson Corelation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1	X2.1	0.865**	0.000	45	Valid
2	X2.2	0.846**	0.000	45	Valid
3	X2.3	0.862**	0.000	45	Valid
4	X2.4	0.819**	0.000	45	Valid

Variabel Kompetensi

Tabel 3: Uji Validitas Kompetensi

No	Konstruk Penilaian	Pearson Corelation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1	X3.1	0.846**	.0.000	45	Valid
2	X3.2	0.923**	0.000	45	Valid
3	X3.3	0.948**	0.000	45	Valid
4	X3.4	0.659**	0.000	45	Valid
5	X3.5	0.936**	0.000	45	Valid
6	X3.6	0.753**	0.000	45	Valid
7	X3.7	0.815**	0.000	45	Valid
8	X3.8	0.758**	0.000	45	Valid
9	X3.9	0.898**	0.000	45	Valid
10	X3.10	0.755**	0.000	45	Valid
11	X3.11	0.838**	0.000	45	Valid
12	X3.12	0.848**	0.000	45	Valid

Variabel Kinerja

Tabel 4: Uji Validitas Kinerja

No	Konstruk Penilaian	Pearson Corelation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1	Y.1	0.746**	0.000	45	Valid

No	Konstruk Penilaian	Pearson Corelation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
2	Y.2	0.761**	0.000	45	Valid
3	Y.3	0.840**	0.000	45	Valid
4	Y.4	0.849**	0.000	45	Valid
5	Y.5	0.866**	0.000	45	Valid

Instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut dikatakan andal (*reliable*) apabila memiliki koefisien *cronbach's alpha* > 0,60” sebaliknya

apabila memiliki koefisien *cronbach's alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel” (Ghozali, 2005: 140).

Tabel 5: Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0.888	<i>Reliable</i>
2	Kepemimpinan	0.862	<i>Reliable</i>
3	Kompetensi	0.957	<i>Reliable</i>
4	Kinerja	0.871	<i>Reliable</i>

Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan uji prasyarat, yaitu Uji Normalitas Data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hipotesis akan diuji kebenarannya dengan menggunakan metode statistik yang berbentuk Regresi Linier Berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Release 20, karena: (1) Penjelasan (*explanation*) terhadap fenomena

yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti (apakah ada pengaruh atau tidak), (2) Prediksi nilai variabel tergantung berdasarkan nilai variabel bebas, yang mana prediksi dengan regresi ini dapat dilakukan secara kuantitatif, (3) Faktor determinan, yaitu penentuan variabel bebas mana (pada regresi berganda) yang berpengaruh dominan terhadap variable tergantung.

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Data yang baik dan layak

digunakan dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dilihat dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test*, persyaratan data normal jika probabilitas atau $p > 0,05$ untuk uji *Kolmogorov Smirnov Test*. Hasil tes sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja_Pegawai
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.38
	Std. Deviation	4.217
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.099
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.730
Asymp. Sig. (2-tailed)		.662

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Pada kolom variabel kinerja pegawai terdapat nilai Kolmogorov-Smirnov $Z = 0,730$ dengan probabilitas $0,662$ (Asymp. Sig. (2-tailed)). Nilai $p = 0,662$ berarti lebih besar atau $> 0,05$,

maka data variabel kinerja pegawai pada 45 sampel adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Imam Ghazali, 2011: 105). Deteksi ada atau tidaknya multikolinieritas

dalam model regresi adalah dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* (TOL). Regresi bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan nilai TOL $> 0,10$ (Imam Ghazali, 2011: 106).

Tabel 9: Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.837	.297	.137	.233	4.294
	Kepemimpinan	.853	.402	.194	.233	4.293
	Kompetensi	.773	.408	.197	.467	2.143

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.837	.297	.137	.233	4.294
	Kepemimpinan	.853	.402	.194	.233	4.293
	Kompetensi	.773	.408	.197	.467	2.143

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

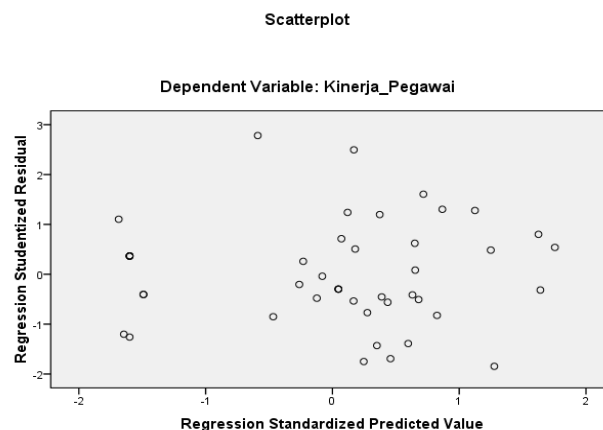
Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 dan VIF yang lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan

bahwa tidak ada masalah multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan yang lain. Cara yang dapat digunakan untuk mengukur heteroskedastisitas adalah Gambar 1 Uji heteroskedastisitas

dengan melihat pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yang dapat dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak pada gambar 4.3. model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Dari grafik Scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model

regresi. Dengan demikian, model regresi ini layak dipakai untuk variable kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja para pegawai

B. Hasil Uji Hipotesis

hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS dapat diketahui tingkat pengaruh variabel

independen terhadap variabel. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 10: Analisis Regresi Berganda
 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.163	1.213		2.607	.013
Kompensasi	.163	.082	.285	1.990	.053
Kepemimpinan	.406	.144	.403	2.815	.007
Kompetensi	.117	.041	.289	2.858	.007

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 10 di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.163 + 0,163.X_1 + 0,406.X_2 + 0,117.X_3 + e$$

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepemimpinan kerja

X₃ = Kompetensi

Artinya nilai konstanta B sebesar 3.163 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel dependen (Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi) maka nilai Y (kinerja) sebesar 3.163. Angka koefisien X1 sebesar 0,163 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,163. Koefisien X2 sebesar 0,406 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja

pegawai sebesar 0,406. Koefisien X3 sebesar 0,117 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,117.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:98). Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka H₀ diterima atau H₁ ditolak berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak atau H₁ diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 11: Uji Signifikan Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629.731	3	209.910	56.307	.000 ^a
	Residual	152.847	41	3.728		
	Total	782.578	44			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.10 diatas, diperoleh F sebesar 56.307 dengan $p = 0,000$, oleh karena $p < 0,05$ maka regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai. Dengan ini menunjukkan hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa variabel independen (Kompensasi, Kepemimpinan dan Kompetensi) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari tabel 10 yang menunjukkan bahwa nilai probability t lebih besar dari 0,05, yaitu 0,53. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari tabel 10 yang menunjukkan bahwa nilai probability t lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,07. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari 10 yang menunjukkan bahwa nilai probability

t lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,07. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (kompensasi, kepemimpinan dan kompetensi)

dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Imam Ghazali, 2011: 97).

Tabel 12: Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.790	1.931

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dari table 12 diatas dapat diketahui bahwa $R = 0,897$, koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,897 atau 89.7%. *Adjusted R Square* berkisar pada angka 1- 0, dengan catatan semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Sedangkan $R\ Square\ (R^2) = 0,805$, menunjukkan 0,805 atau 80,5%, dapat disimpulkan bahwa 80,5% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, kepemimpinan dan kompetensi,. Sedangkan selisihnya 19,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, tujuan penelitian ingin mengetahui pengaruh dari kompensasi,

kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berdasarkan hasil dari analisis pada variabel kompensasi, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui uji F, uji t dan R^2 . Melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel-variabel bebas (kompensasi, kepemimpinan, kompetensi) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai). Hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 56.307 dengan *P-value* sebesar 0,000. Nilai F hitung yang diperoleh menunjukkan nilai yang lebih besar dari F tabel ($F\ hitung > F\ tabel; 56.307 > 3.9423$) dan nilai signifikan

yang lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan kompetensi secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikatnya: kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan semakin meningkat bila dikaitkan dengan kompensasi yang semakin tinggi dari seorang pegawai, efektifnya kepemimpinan, dan kompetensi yang semakin tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan Widyamini dan Luqman Hakim (2008) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Posuma (2013) yang menyatakan Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Melalui uji *t* diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X2) dan variabel kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk variabel kepemimpinan (X2) menunjukkan bahwa *P-value* sebesar 0,001 berarti H_0 ditolak. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nana, Siti dan Idrus Taba (2011) bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan serangkaian usaha yang dilakukan

oleh pimpinan untuk mempengaruhi kinerja para bawahannya, dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawaidengan berpengaruhnya seorang pemimpin dan adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan maka akan mendukung sepenuhnya terhadap kebijakan yang dilakukan pemimpin terutama pada aspek (a) inovasi, (b) komunikasi, (c) motivasi dan (d) kontrol. Dengan demikian agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi maka seorang pemimpin dapat memiliki kompetensi pada aspek (a) inovasi, (b) komunikasi, (c) motivasi dan (d) kontrol.

Sedangkan hasil penelitian pada variabel kompetensi ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini dan Hakim (2008) yang menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Moehariono (2009:3) menyatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Hal ini senada dengan Sulistiyani dan Rosidah (2009:11) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang

memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Sedangkan kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk variabel kompetensi menunjukkan *P-value* sebesar 0,053 berarti H_0 diterima, hal ini mungkin disebabkan oleh Handoko (2008:15) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hal ini senada dengan Rivai (2009) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Variabel kompensasi secara simultan berpengaruh tetapi secara parsial tidak berpengaruh, kemungkinan kompensasi secara secara partial tidak berpengaruh karena pegawai KPU Kabupaten Tulungagung mengalami kepuasan yang maksimal terhadap peningkatan kinerja mereka.

PENUTUP

Kesimpulan yang diperoleh (1) Ada berpengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Tulungagung. Hal ini dibuktikan pengujian hipotesis: H_0 ditolak dan H_1 diterima karena nilai F_{hitung} sebesar 56.307 lebih besar nilai F_{tabel} sebesar 3.9423 dan dengan derajat sig. $0,000 < 0,05$. (2) Ada pengaruh secara parsial masing-masing

berpengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan: (1) variabel kepemimpinan, dengan nilai probability t lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,07; dan (2) variabel kompetensi, dengan nilai probability t lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,07. Sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai probability t lebih besar dari 0,05, yaitu 0,53. Dan (3) Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Tulungagung adalah kepemimpinan dibandingkan dengan variabel yang lain yaitu kompensasi dan kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,406 X_2 . Oleh karena itu KPU Kabupaten Tulungagung, hendaknya memperhatikan faktor kompensasi dan kompetensi untuk itu perlu diperhatikan variasi pemberian kompensasi dan pengembangan kompetensi bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA:

- Alfajar, Siti dan Tri Heru. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai. Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu. Manajemen YKPN. Yogyakarta.*
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga*

- Bilson, Simamora, 2004, *Riset Pemasaran*, Jakarta, Gramedia Utama
- Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Supervisi*. Penerbit : Raja Grafindo Persada,. Jakarta.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, ' Edisi Kedua. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Marpaung, Marudut. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya*. Volume 2 Nomor 1. Hal. 33-40.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor:Penerbit. Ghalia Indonesia.
- Posuma, Christilia O. 2013. *Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado*, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-656
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tindow, Mekel dan Sendow (2014) *Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calacap* Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1594-1606
- Ubaidillah, Noor dan Prayitno, Agus. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan. Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Penelitian*. Universitas Dian Nuswantoro Semarang. Hal. 1-16.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan*

Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit Alfabeta. Bandung.

Widyatmini dan Hakim, Luqman. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal Ekonomi Bisnis, No. 2 Vol. 13 Agustus 2008