



Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut

Iis Iskandar Joesoef

Fakultas Ekonomi Universitas Bandung Raya, Jl. Lodaya No. 38 Bandung 40264
Email: iisiskandarjoesoef@gmail.com

Abstract : *The factors of decreasing the performance of employees in Caringin District Office Garut Regency is the impact of the inappropriate compensation given to the employees. With the compensation can increase the effectiveness of work to achieve corporate organizational goals. Compensation is one of the operational functions in human resources, which regulates the wage / salary and services provided by the company to its employees in return for what has been given to the employee. The method used in this research is by using descriptive research method with quantitative approach. Based on the results of research results of the test using SPSS Version 23 all variables used are declared valid, regression test results generated through SPSS processing is equal to 0.939 or 93.9%. This means that the degree of attachment between independent and dependent variables is 93.9% with the scale of measurement of 100% attachment then in this case 6.10% Compensation in Caringin District Office of Garut Regency influenced by other variables not discussed in this study. In the table is influenced by other variables that are not discussed in this study. In the ANOVA table we can see that the value of the coefficient of degree of deviation is 1. There is a positive and significant relationship between the independent variable and the dependent variable.*

Keywords : *compensation, performance, employees, human resources*

Abstrak : *Faktor-faktor penurunan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut adalah dampak dari kompensasi yang tidak tepat yang diberikan kepada karyawan. Dengan kompensasi dapat meningkatkan efektivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kompensasi adalah salah satu fungsi operasional dalam sumber daya manusia, yang mengatur upah / gaji dan layanan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas apa yang telah diberikan kepada karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian hasil pengujian menggunakan SPSS Versi 23 semua variabel yang digunakan dinyatakan valid, hasil uji regresi yang dihasilkan melalui pengolahan SPSS adalah sebesar 0,939 atau 93,9%. Ini berarti bahwa derajat kelekatan antara variabel bebas dan terikat adalah 93,9% dengan skala pengukuran kelekatan 100% maka dalam hal ini Kompensasi 6,10% di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam tabel dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam tabel ANOVA kita dapat melihat bahwa nilai koefisien derajat penyimpangan adalah 1. Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.*

Kata Kunci : *kompensasi, kinerja, karyawan, sumber daya manusia*

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu pedoman dalam bidang manajemen personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja pegawai selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai tersebut sangat erat hubungannya dengan masalah pelatihan, pengembangan, kenaikan pangkat serta masalah struktur gaji. Informasi secara rutin mengenai prestasi sangat dibutuhkan untuk turut serta dalam menentukan kebijaksanaan di bidang personalia. Menurut Mahmood dan Samsaa (2014) kinerja merupakan faktor yang paling penting dalam keberhasilan organisasi oleh karena itu, ada kebutuhan untuk mengadopsi strategi sumber daya manusia yang efektif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan budaya kerja tinggi dalam organisasi apapun berdasarkan praktek sumber daya manusia.



<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>

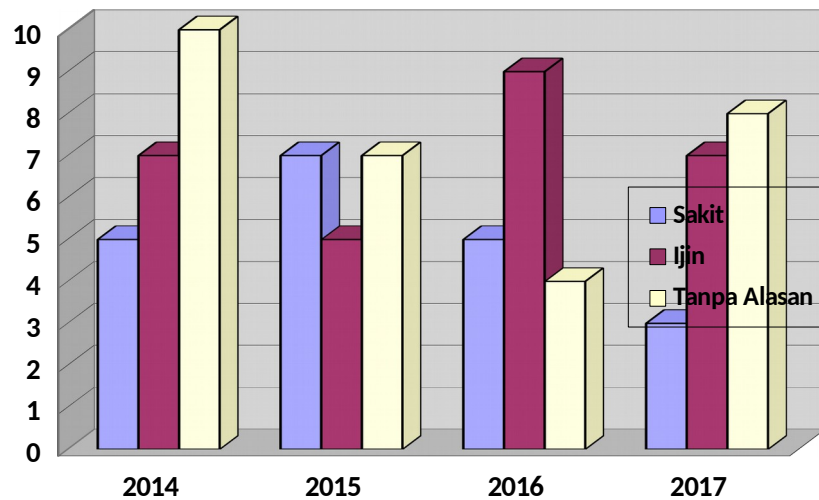
Di dalam suatu perusahaan terdapat atasan dan bawahan, untuk meraih tujuan tersebut diperlukan suatu kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan tersebut. Selain kerjasama, juga diperlukan suatu kompensasi karena dengan hal tersebut dapat memberikan akibat yang baik pada organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan kompensasi untuk pegawai. Oleh karena itu, kemampuan dan keterampilan kerja pegawai harus lebih ditingkatkan, yaitu dengan cara kompensasi langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai berdasarkan proses administrasi upah maupun gaji yang melibatkan peraturan, pertimbangan atau keseimbangan dalam perhitungan, kesejahteraan, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Mahmood dan Samsaa (2014) kinerja merupakan faktor yang paling penting dalam keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk mengadopsi strategi sumber daya manusia yang efektif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan budaya kerja tinggi dalam organisasi apapun berdasarkan praktek sumber daya manusia. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan kompensasi untuk pegawai. Oleh karena itu, kemampuan dan keterampilan kerja pegawai harus lebih ditingkatkan yaitu dengan cara kompensasi langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai berdasarkan proses administrasi upah maupun gaji yang melibatkan peraturan, pertimbangan atau keseimbangan dalam perhitungan. kesejahteraan serta lingkungan kerja yang mendukung.

Terdapat fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut dimana terjadi rendahnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tersebut. Rendahnya kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Garut yang diindikasikan pada hasil penilaian pegawai yang dilaksanakan secara berkala. Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai pada setiap instansi Pemerintah Kabupaten Garut selama kurun waktu empat tahun dengan penilaian kinerja pegawai yang mengacu kepada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian prestasi kerja PNS yang secara umum menunjukkan penurunan kinerja.

Kecenderungan penurunan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut sebagai dampak dari banyaknya pegawai yang sebenarnya mempunyai banyak potensi dan kemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja, hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dan komposisi yang tidak sesuai atau mungkin pula lingkungan kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Rendahnya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut diindikasikan dengan rendahnya tingkat disiplin waktu, absensi tingkat ketepatan waktu dan kehadiran pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ipa (2015) menunjukkan tingkat keterlambatan pegawai di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut yang digambarkan sebagai berikut :

<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>



Gambar 1.1. Grafik Tingkat Kehadiran Pegawai di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut

Salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut adalah dampak dari tidak sesuainya kompensasi yang diberikan kepada para pegawai. Dengan adanya kompensasi dapat meningkatkan efektifitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi operasional dalam sumber daya manusia, yang mengatur pemberian gaji atau upah dan pelayanan-pelayanan yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya sebagai balas jasa atas apa yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan.

Hal senada sebagaimana diungkapkan oleh Wibowo (2016) bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya dengan maksud untuk memperoleh personel berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi peraturan, memfasilitasi, saling pengertian, efisiensi administratif selanjutnya.

Pembayaran kompensasi langsung dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan seperti manager, supervisor, sekretaris atau pegawai pabrik yang dibayar berdasarkan waktu seperti pegawai menerima upah harian, mingguan, atau bulanan. Di luar gaji dan upah para pegawai mendapatkan tambahan penghasilan yang dibayarkan penghasilan berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan atau pembayaran yang didasarkan pada kerja seperti insentif, komisi dan bonus. Selain itu, biasanya pada saat tertentu pegawai menerima penghasilan lain seperti tunjangan hari raya dan kesehatan yang didasarkan pada keanggotaannya sebagai pegawai diperusahaan, bukan berdasarkan kinerja pegawai tersebut secara langsung. Mempertahankan pegawai yang ada dan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan cara kompensasi dan perencanaan penentuan gaji menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan secara berhati-hati dan melalui langkah-langkah tertentu.



<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>

Kemudian dalam menghadapi era globalisasi, semaraknya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia, muncul berbagai kasus dan isu yang mengindikasikan gejala penurunan kualitas. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian ini dengan mengambil judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CARINGIN KABUPATEN GARUT”.

METODELOGI

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut sebanyak 18 orang. Penelitian dilakukan dari Bulan Juli sampai dengan September 2018. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh yaitu metode pengambilan sampel yang mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2017) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Definisi operasional adalah konsep agar dapat diteliti atau diukur gejala-gejala yang ada dan merupakan petunjuk tentang bagaimana variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik dan buruk pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini, kompensasi sebagai variabel bebas (*independent*) diukur melalui dimensi sebagai berikut:

- 1) Faktor pemerintah
- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
- 3) Standar dan biaya hidup pegawai
- 4) Ukuran perbandingan upah
- 5) Permintaan dan persediaan
- 6) Kemampuan membayar

Adapun kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*) diukur melalui dimensi sebagai berikut :

- 1) *Quantity of work*
- 2) *Quality of work*
- 3) *Job knowledge*
- 4) *Creativeness*
- 5) *Cooperation*
- 6) *Dependability*
- 7) *Initiative*
- 8) *Personal quality*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian adalah pegawai di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut yang berjumlah 18 orang dan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja pegawai. Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh



<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>

melalui penyebaran kuesioner terhadap responden. Berdasarkan jenis kelamin, pegawai pria yang berpartisipasi sebagai responden sebesar 66,7% sedangkan wanita sebesar 33,3%. Usia responden 20-35 tahun sebanyak 22,2%, 36-45 tahun sebanyak 55,6%, 46-55 tahun sebanyak 11%, dan 56-65 tahun sebanyak 11,1%. Sebagian besar responden berlatarbelakang pendidikan SMA yaitu sebanyak 72,2%, berpendidikan S1 sebanyak 11,1% dan S2 sebanyak 16,7%. Berdasarkan masa kerja responden, sebesar 11,1% responden memiliki masa kerja 1-5 tahun, sebesar 22% memiliki masa kerja 6-10 tahun, sebesar 44,5% memiliki masa kerja 11-15 tahun, dan sebesar 22,2% memiliki masa kerja >15 tahun.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan, terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut. Pengujian statistik ini membutuhkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan semua butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Berikut ini adalah uji validitas yang dilakukan pada setiap butir pernyataan pada variabel bebas dan variabel terikat.

Uji Reliabilitas dan Validitas

1) Variabel X (Kompensasi)

Tabel 4.1 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,928	12

Sumber : Data hasil penelitian, diolah tahun 2018.

Suatu kuisisioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. dengan melihat tabel *Reliability Statistics*, kita dapat mengetahui nilai *Croanbach's Alpha* dan jumlah item pernyataan. Pada tabel 4.1 dapat dilihat nilai *Cronbac's Alpha* memiliki nilai sebesar 0,928 dan jumlah item pernyataan adalah 12. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena $0,928 > 0,60$.

Suatu item pernyataan dikatakan valid jika *Correct Item Total Correlation* (r hitung) > r (tabel). Uji validitas dilakukan pada instrumen kuesioner dengan mengkorelasikan jumlah skor item kuesioner dengan skor total. Keputusan untuk menentukan tingkat validitas adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan menggunakan tabel *R product moment* (tabel terlampir). Dengan ketentuan rumus $N - 2$, dimana N adalah jumlah responden k adalah *construct* atau jumlah variabel X dan 1 adalah uji 2 sisi (*two tailtest*) dengan α 0,5. Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh data $18 - 2 = 16$, dengan melihat tabel r pada baris 16 kolom 0,05 diperoleh r tabel sebesar 0,4000.



<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X (Kompensasi) dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X
(Kompensasi) (n=18)**

Kode Angket	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1	0,569	0,4000	Valid
X2	0,842	0,4000	Valid
X3	0,368	0,4000	Valid
X4	0,842	0,4000	Valid
X5	0,854	0,4000	Valid
X6	0,854	0,4000	Valid
X7	0,809	0,4000	Valid
X8	0,842	0,4000	Valid
X9	0,842	0,4000	Valid
X10	0,842	0,4000	Valid
X11	0,895	0,4000	Valid
X12	0,842	0,4000	Valid

Sumber : Data hasil penelitian, diolah tahun 2018.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas atas variabel X (Kompensasi) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh kuisioner dinyatakan valid karena hasil r_{hitung} > r_{tabel}.

2) Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.3 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,964	22

Sumber : Data hasil penelitian, diolah tahun 2018.

Suatu kuisioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. dengan melihat tabel Reliability Statistics, kita dapat mengetahui nilai *Croanbach's Alpha* dan jumlah item pernyataan. Pada tabel 4.3 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* memiliki nilai sebesar 0,964 dan jumlah item pernyataan adalah 22. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena 0,964 > 0,60.

Suatu item pernyataan dikaltan valid jika *Corrected Item Total Correlation* r_{hitung} > r_{tabel}. Uji validitas dilakukan pada instrumen kuesioner dengan mengkorelasikan jumlah skor iem kuesioner dengan skor total. Keputusan untuk menentukan tingkat validitas adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan menggunakan tabel R *product moment* (tabel terlampir). Dengan ketentuan rumus N-2, dimana N



<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>

adalah jumlah responden adalah *construct* atau jumlah variabel X dan 1 adalah uji 2 sisi (*two tailtest*) dengan alpha 0,5. Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh data 18-2 = 16, dengan melihat tabel r pada baris 16 kolom 0,05 diperoleh r tabel sebesar 0,4000.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y
(Kinerja Pegawai) (n=18)**

Kode Angket	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y1	0,703	0,4000	Valid
Y2	0,653	0,4000	Valid
Y3	0,877	0,4000	Valid
Y4	0,910	0,4000	Valid
Y5	0,661	0,4000	Valid
Y6	0,877	0,4000	Valid
Y7	0,508	0,4000	Valid
Y8	0,750	0,4000	Valid
Y9	0,750	0,4000	Valid
Y10	0,653	0,4000	Valid
Y11	0,877	0,4000	Valid
Y12	0,910	0,4000	Valid
Y13	0,661	0,4000	Valid
Y14	0,877	0,4000	Valid
Y15	0,508	0,4000	Valid
Y16	0,904	0,4000	Valid
Y17	0,555	0,4000	Valid
Y18	0,904	0,4000	Valid
Y19	0,849	0,4000	Valid
Y20	0,891	0,4000	Valid
Y21	0,802	0,4000	Valid
Y22	0,904	0,4000	Valid

Sumber : Data hasil penelitian, diolah tahun 2018.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas atas variabel Y (Kinerja pegawai) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh kuisioner dinyatakan valid karena hasil r_{hitung} > r_{tabel}.

Uji Korelasi Sederhana

Untuk mencari pengaruh antara variabel X (Kompensasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai), penulis menggunakan uji korelasi sederhana. Adapun perhitungannya penulis menggunakan aplikasi SPSS Versi 23 For Windows.

Tabel 4.5 Correlations

		KOMPENSASI	KINERJA PEGAWAI
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	,969**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	18	18
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,969**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	18	18

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi antara variabel X terhadap variabel Y bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel X (Kompensasi) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,969 artinya bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat keterkaitan sebesar 96,9%. Menurut Sugiyono (2015) untuk mengetahui derajat keeratan antara variabel X dengan variabel Y, angka korelasi hasil pengolahan tersebut dikonsultasikan dengan tabel batas-batas nilai korelasi dari Sugiyono, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.6 Batas-Batas Nilai r (korelasi)

Inteval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Dengan membandingkannya dengan tabel batas-batas nilai r tersebut, dari hasil uji korelasi non parametric untuk variabel X (Kompensasi) memiliki nilai 0,969 dan memiliki tingkat keeratan yang sangat kuat dengan variabel Y (Kinerja Pegawai).

Uji Regresi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti, penulis melakukan uji regresi. Hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 23 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 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	,969 ^a	,939	,936	1,872	,939	248,453	1	16	,000

Pada tabel 4. kita dapat melihat bahwa dari hasil pengujian menggunakan SPSS Versi 23 seluruh variabel yang digunakan dinyatakan valid, hasil uji regresi yang dihasilkan melalui pengolahan SPSS adalah sebesar 0,939 atau 93,9%. Artinya adalah derajat keterikatan antara variabel bebas dan terikat adalah 93,9% dengan skala pengukuran keterikatan 100% maka dalam hal ini 6,10% Kompensasi di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam tabel dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dalam tabel ANOVA kita dapat melihat bahwa nilai koefisien derajat penyimpangan adalah 1. Dengan demikian, ada hubungan positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	871,019	1	871,019	248,453	,000 ^b
Residual	56,092	16	3,506		
Total	927,111	17			

Interpretasi Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut, dan berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dikemukakan terlihat bahwa variabel X memiliki hubungan keterikatan (korelasi) sebesar 0,969 atau sebesar 96,9% terhadap variabel terikat. Dengan demikian kecenderungan yang terjadi adalah semakin menurun tingkat kompensasi semakin meningkat kinerja pegawai. Tingkat keterikatan antara variabel bebas dan variabel terikat yang kuat tersebut ditunjukkan pada kolom R² dengan nilai 0,939 atau 93,9% sehingga nilai sebesar 6,10% merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :



<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>

- 1) Kompensasi di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut berada dalam kategori sedang artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberikan dalam bentuk gaji dan tunjangan belum memenuhi harapan para pegawai.
- 2) Pegawai pada Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garug memiliki tingkat kinerja tinggi hal ini didasarkan pada hasil penelitian pada skor rata-rata responden yang berada pada kategori tinggi, namun secara menyeluruh tingkat kinerja pegawai masih belum optimal terutama menyangkut kemampuan dan kompetensi yang dimiliki para pegawai sehingga masih banyak target-target pekerjaan yang belum selesai.
- 3) Kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut yaitu sebesar 93,9% dan sisanya sebesar 6,10% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Atik, Ratmiko. 2012. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. 2017. *Kecamatan Caringin Kabupaten Garut Dalam Angka Tahun 2017*. Badan Pusat Statistik: Garut.
- Colquitt, Lepine dan Wesson. 2013. *Organization Behaviour*. New York: McGrawHill.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich J.M, Konopakse R, Matteson M.T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, edisi 7 jilid 1*. Erlangga: Jakarta.
- Mahmood, Iqbal dan Samsaa . 2014. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketujuh*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pangabean, S.M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Edition.



<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>

Schermerhorn (2010). *Organizational Behavior 11th Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.

Sugiyono. 2015. *Statistic Non Parametris Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Empat*. Jakarta: Rajawali Pers.

Disertasi

Ipa, Yakin Hafsiah. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Garut*. Jakarta: Universitas Persada Indonesia Y.A.I Fakultas Ekonomi Program Studi Doktor Ilmu Manajemen.