

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai
Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana**

Oleh

MUHAMMAD YUDI YUFDIAR
NPM : 1402120084



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2019**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 27 Februari 2019

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD YUDI YUFDIAR
NPM : 1402120084

Dengan judul:

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si

Pembimbing I

Amelia Rahmi, SE, M.M

Pembimbing II

Drs. Maimun NH

Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si., MM



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 27 Februari 2019

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD YUDI YUFDIAR
NPM : 1402120084

Dengan judul:

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEKAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 27 Februari 2019

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si., MM

Sekretaris

Sulfitra, S.Si. M.Si

Anggota

Amelia Rahmi, SE, M.M

Anggota

Drs. Maimun NH

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

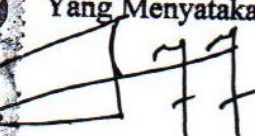


Suryani Murad, SE., M.Si

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 27 Februari 2019
Yang Menyatakan



MUHAMMAD YUDI YUFDIAR

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Muhammad Yudi Yufdiar**
NPM : 1402120084
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 27 Februari 2019



Yang Menyatakan,

MUHAMMAD YUDI YUFDIAR

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH

Pembimbing I : Amelia Rahmi,SE, M.M

Pembimbing II : Drs. Maimun NH

MUHAMMAD YUDI YUFDIAR

NPM : 1402120084

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh? Seberapa besar pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh? Seberapa besar pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh? Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh, untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda yang sampel dalam penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Aceh sebanyak 77 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh, kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh, kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. Secara simultan kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Kompetensi, Kinerja.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahhim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat , hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda M. Yusuf Zainun dan Ibunda Alm. Rosdiana Fatmi tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurhakan kasih sayang nya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan yang telah memberikan dukungan serta kasih saying.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna, SE, M.M selaku ketua laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Amelia Rahmi, SE, M.M selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Bapak Drs. Maimun NH selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Kakak dan Adik saudara kandung penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang kepada penulis.
9. Sahabat penulis Karlina Ferahmadani, Irfan Al Failz, Feza Julian, M. Farhan yang telah banyak membantu penulis dari awal pertama masuk kuliah hingga selesai.
10. Teman-teman seangkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Februari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumus Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
 BAB II TINJAUAN PERPUSTAKAAN.....	 7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai..	9
2.1.1.2 Indikator Kinerja	11
2.1.2. Kepemimpinan Transformasional	11
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.1.2.2 Unsur-Unsur Kepemimpinan Transformasional.....	12
2.1.2.3 Kmpinen Prilaku Gaya Kepemimpinan Transformasional	13
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.3. Kompensasi.....	15
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	15
2.1.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	16
2.1.3.3 Indikator Kompensasi	17
2.1.4. Kompetensi	17
2.1.4.1 Pengertian Kompetensi	17
2.1.4.2 Karatkeristik Kompetensi	18
2.1.4.3 Indikator Kompetensi.....	19
2.2 Penelitian Sebelumnya	20
2.3 Kerangka Pemikiran.....	22
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Pegawai	22
2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	23
2.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.6 Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.1.1. Tujuan Penelitian	25
3.1.2. Jenis Penelitian.....	26
3.1.3. Horison Waktu	26
3.1.4. Unit Analisis	27
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4 Defenisi dan Operasional Variabel	29
3.5 Teknik Analisa Data.....	30
3.6 Pengujian Data	31
3.6.1. Pengujian Reliability.....	31
3.6.2. Pengujian Validitas	31
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	32
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	32
3.6.3.2 Uji Moltikolinearitas	32
3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas	33
3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis.....	29
3.7.1 Uji <i>f</i>	33
3.7.2 Uji <i>t</i>	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Aceh	35
4.2 Karakteristik Responden.....	35
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	38
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Sub Bidang	39
4.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status	40
4.2.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	40
4.3 Deskripdi Variabel Penelitian	41
4.2.1. Deskripsi Variabel Kinerja.....	41
4.2.2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Tranformasionla	42
4.2.3. Deskripsi Variabel Kompensasi.....	43
4.2.4. Deskripsi Variabel Kompetensi	44
4.4 Hasil Pengujian Data.....	45
4.3.1. Hasil Uji Reliabilitas.....	45
4.3.2. Hasil Uji Validitas.....	46
4.3.3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik	47
4.3.3.1. Hasil Uji Normalitas	47
4.3.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas	49
4.3.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian	51
4.5.1. Hasil Pengujian Hipotesis	53
4.6. Implikasi Hasil Penelitian	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

Tabel	2.1. Penelitian Terdadulu	21
Tabel	3.1. Defenisi Operasional.....	29
Tabel	3.2. Distribusi Frekuensi Skor Skla likert.....	30
Tabel	4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel	4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel	4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	38
Tabel	4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Sub Bidang	39
Tabel	4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status	40
Tabel	4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	40
Tabel	4.7. Deskripsi Variabel Kinerja.....	41
Tabel	4.8. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Tranformasional	42
Tabel	4.9. Deskripsi Variabel Kompensasi.....	43
Tabel	4.10. Deskripsi Varibael Kompetensi	44
Tabel	4.11. Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel	4.12. Hasil Uji Validilitas	46
Tabel	4.13. Hasil Uji Normalitas	48
Tabel	4.14. Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel	4.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel	4.16. Hasil Analisis Regresi.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1. Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar	4.1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot	48
Gambra	4.2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Pada Scatterplots Regressi	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Kuesioner	56
Lampiran	2	Karakteristik Responden	59
Lampiran	3	Frequensi Variabel Kinerja	61
Lampiran	4	Frequensi Variabel Kepemimpinan Tranformasional..	62
Lampiran	5	Frequensi Variabel Kompensasi	63
Lampiran	6	Frequensi Variabel Kompetensi	65
Lampiran	7	Reliabilitas Dan Validasi Variabel Kinerja.....	66
Lampiran	8	Reliabilitas Dan Validasi Kepemimpinan Tranformasional	67
Lampiran	9	Reliabilitas Dan Validasi Variabel Kompensasi	68
Lampiran	10	Reliabilitas Dan Validasi Variabel Kompetensi	69
Lampiran	11	Regresi Linier Berganda	70
Lampiran	12	Pengujian Asumsi Klasik	71
Lampiran	13	Tabulasi Data	75
Lampiran	14	Tabel R	76
Lampiran	15	Tabel T	77
Lampiran	16	Tabel F	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dinas Pendidikan merupakan suatu instansi Pemerintah Provinsi dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi. Dinas Daerah Provinsi mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah Pusat kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi. Sudah menjadi sebuah rumus bahwa setiap pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menjalani kemimpinannya, karena apabila tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka tujuan yang intansi yang sama akan terdapat korelasi tidak akan dapat dicapai secara maksimal.

Dalam hal ini yang menjadi tonggak awal sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia yang memiliki kopetensi dalam kinerja, sedangkan gaya kepemimpinan seorang pimpinan terhadap pegawai merupakan orang yang memberikan arahan kepada pegawai dalam suatu organisasi. Kemimpinan merupakan dimana orang memberi pengaruh besar untuk menggerakkan setiap lingkungannya untuk mencapai tujuan. Kemimpinan yang baik akan memberi target dalam setiap kebijakan, namun selalu memberi buah yang mampu menjadi pemicu yaitu dengan menghargai setiap prestasi kerja yang ada, memberikan seluas-luasnya pengembangan karir terhadap pegawai, sehingga setiap kerja keras yang dilakukan pegawai akan selalu diperhatikan, tidak luput juga memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Pasolong (2012:176) menyatakan kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini kinerja dinilai pada tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibandingkan pada tingkatan kerja sebelumnya. Dalam mencapai kinerja yang maksimal pada suatu organisasi tidak bisa diabaikan dari seorang pemimpin yang mengelola organisasinya dengan baik, gaya kepemimpinan memiliki peranan penting terhadap kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan merupakan orang yang memiliki sifat sanggup mempengaruhi aktivitas orang-orang supaya bekerja dalam suatu organisasi dengan baik. Gaya kepemimpinan yang memiliki peran peting ini merupakan gaya kemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional memiliki karismastik yang memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek dan kepercayaan, inspirasi komunikasi yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan upaya, mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara yang sederhana, rangsangan intelektual (menggalakkaan kecerdasan, raionalitas, dan pemecahan masalah yang teliti), dan pertimbangan yang diindividualkan tiap karyawan secara individual, melatih dan menasehati bawahanya, dan kemimpinan transformasional lebih meningkatkan kinerja pengikutnya Bass (dalam Semadarmayanti, 2010:188).

Selain gaya kepemimpinan transformasional yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai pada suatu organisasi, konpensasi juga merupakan faktor dalam meningkatnya suatu kinerja karyawan atau pegawai. Mondiani (2012:48) menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi terdapat pada pemimpin dalam pemberian kompensasi masih cenderung tidak adil dan tidak sesuai terhadap kinerja pegawai, seorang pemimpin haruslah adil serta mampu mengawasi kinerja pegawainya dengan teliti agar hal tersebut dapat dihindari. Kompensasi juga merupakan kemauan dan semangat kerja para bawahan didasarkan pada kesadaran dan kompetensi, bukan didasarkan unsur paksaan dari pihak manapun.

Selain kemimpinan transformasional dan kompensasi ada juga yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi yang merupakan keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Kompeten harus dibedakan dengan kompetensi, walaupun dalam pemakaian umum istilah ini digunakan dapat dipertukarkan. Wibowo (2013;324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam hal ini kompetenis sangat penting dalam kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Sehubungan dengan hal diatas penulis melakukan survey awal pada tanggal 25 Mei terhadap 15 pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Dari pernyataan pegawai menyatakan kinerja pegawai masih kurang baik, diantaranya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai masih kurang efektif, biaya yang dikeluarkan kepada pegawai tidak efisien dengan kualitas kerja, pegawai masih kurang tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan para pegawai masih kurang menjaga keselamatan dalam pekerjaan. Selain kinerja pegawai masih kurang, pihak karyawan

menyatakan gaya kepemimpinan masih kurang, diantaranya pemimpin tidak memiliki sifat kharismatik, pemimpin tidak menginspirasi bawahannya dalam meningkatkan kinerja, kurangnya mendorong bawahan dalam bentuk stimulus inspiratif dan pemimpin masih kurang perhatian kepada bawahannya.

Adapun pada kompensasi pegawai menyatakan masih kurang, diantaranya bonus kepada pegawai tidak sesuai, komisi yang didapatkan jarang, bantuan hari tua tidak mencukupi, jarang diberinya penghargaan kepada pegawai bawahan, namun hanya sekedar pujian lisan. Lebih lanjut pegawai menyatakan kompetensi para pegawai juga masih kurang, diantaranya penerahuan para pegawai masih kurang, keterampilan juga masih kurang dan sikap sebagai pegawai masih tidak sosial terhadap tamu yang datang pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

Berdasarkan hasil survey awal maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformatif, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut ini :

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh?

4. Seberapa besar pengaruh kemimpinan transformasional, kompensasi, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh hubungan kemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh
2. Untuk mengetahui hubungan kompensasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh
3. Untuk mengetahui hubungan kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh
4. Untuk mengetahui hubungan kemimpinan transformasional, kompensasi, dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan untuk :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya “Ekonomi Manajemen”.
 - b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti, terutama bagi Dinas Pendidikan Aceh, Serta mengetahui sejauh mana kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kompetensi berdampak pada kerja yang diharapkan hasilnya meningkatnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan judul Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Setiap pekerjaan yang efisien tentu juga efektif, karena dilihat dari segi hasil, tujuan dan akibat yang dikehendaki dari perbuatan itu telah dicapai secara maksimal. Pada umumnya kinerja diberi sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh dari perbuatannya. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti (2011:260).

Mangkunegara (2014:18) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitas dan kualitas. Sedangkan Basori *et.al* (2017:11) menjelaskan kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Abdullah (2014:95) menyatakan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Pasolong (2012:176) menyatakan kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini kinerja dinilai pada tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibandingkan pada tingkatan kerja sebelumnya. Mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Sutrisno (2013:170) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas tujuan kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada

dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan suatu program yang telah direncanakan sebelumnya guna untuk mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan program yang direncanakan sebelumnya guna untuk mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pekerjaan menurut Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawab hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

Lebih lanjut Timpe (2013:51) menyebutkan faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor external yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor external ini merupakan jenis-jenis atribusi yang dibuat karyawan memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor external. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik. Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Namun secara garis besarnya, faktor yang sangat dominan mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor internal (faktor yang datang dari dalam organisasi) dan faktor eksternal (faktor yang datang dari luar organisasi).

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Abdullah (2014:151) menjelaskan indikator kinerja untuk mengukur kinerja pegawai, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkan sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain:

- a. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses untuk menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah disesuaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktifitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- f. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan

2.1.2. Kemimpinan Transformasional

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional memiliki karismatik yang memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek dan kepercayaan, inspirasi komunikasi yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan upaya, mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara yang sederhana, rangsangan intelektual (menggalkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang teliti), dan pertimbangan yang diindividualkan tiap karyawan secara individual, melatih dan menasehati bawahannya, Mondiani (2012:48).

Menurut Odumeru dalam Widjaja *et,al* (2018:81) menjelaskan pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang mampu membuat para pengikutnya menghasilkan pekerjaan yang luar biasa diluar target yang diberikan. Kepemimpinan transformasional melambangkan gaya kepemimpinan ideal yang

diharapkan oleh setiap pemimpin dan anggota organisasi dalam mencapai hasil pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini sependapat dengan Kharis (2015:2) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2.1.2.2 Unsur – unsur kemimpinan transformasional

Unsur-unsur dalam kepemimpinan menurut Bangun (2013: 340) antara lain :

- a. Kumpulan Orang
Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Semakin dilaksanakan dengan baik dan perintah pemimpin oleh para pengikut, maka semakin besar wewenang seorang pemimpin untuk mengatur seorang pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya.
- b. Kekuasaan
Dalam organisasi, para pengikut atau anggota organisasi juga mempunyai kekuasaan, tetapi kekuasaan yang mereka miliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin lebih besar dari kekuasaan yang dimiliki para anggota organisasi.
- c. Memengaruhi
Kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk memengaruhi para anggota organisasi. Meskipun sebenarnya pada unsur ini menekankan pada pengikut, inspirasi juga dibutuhkan dari pimpinan. Kekuasaan untuk memengaruhi merupakan jembatan pada unsur selanjutnya.
- d. Nilai
Unsur nilai dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai. Bahwa pemimpin yang mengabaikan komponen moral kepemimpinan mungkin dalam sejarah dikenang sebagai penjahat, atau lebih jelek lagi. Dengan demikian moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan jika tiba saatnya memberikan respon pada usulan pemimpin untuk memimpin.

2.1.2.3 Komponen Prilaku Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasi dapat dilihat ketika para pemimpin dan pengikut membuat satu sama lain untuk meningkatkan moral dan motivasi. Melalui kekuatan visi dan kepribadian mereka, pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengubah harapan, persepsi dan motivasi untuk bekerja menuju tujuan bersama (Kendra dalam Firda, 2015:615). Karakteristik menurut (Kendra dalam Firda, 2015:615) yaitu :

1. Kharismatik

Bahwa kharisma secara tradisional dipandang sebagai hal yang bersifat inheren dan hanya dimiliki oleh pemimpin-pemimpin kelas dunia. Penulisan membuktikan bahwa kharisma bisa saja dimiliki oleh pimpinan di level bawah dari sebuah organisasi. Pemimpin yang memiliki ciri tersebut, memperlihatkan visi, kemampuan, dan keahliannya serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain (masyarakat) daripada kepentingan pribadi. Karena itu, pemimpin kharismatik dijadikan suri tauladan, idola, dan model panutan oleh bawahannya.

2. Pengaruh idealis

Para pemimpin transformasional berfungsi sebagai role model bagi pengikut. Karena pengikut percaya dan menghormati pemimpin, mereka meniru orang ini dan internalisasi kedalam dirinya. Mereka percaya pada filosofi bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi pengikutnya hanya ketika pemimpin mempraktekan apa yang dia katakan. Para pemimpin bertindak sebagai role-model bagi pengikutnya. Pemimpin tipe ini berupaya mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, asumsi-asumsi, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan senantiasa mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat. Ia memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai-nilai hidupnya. Dampaknya adalah dikagumi, dipercaya, dihargai, dan bawahan berusaha mengidentikkan diri dengannya. Hal ini disebabkan perilaku yang menomorsatukan kebutuhan bawahan, membagi resiko dengan bawahan secara konsisten, dan menghindari penggunaan kuasa untuk kepentingan pribadi.

3. Motivasi Inspirasi

Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas bahwa mereka mampu mengartikulasikan kepada pengikut. Para pemimpin ini juga mampu membantu meningkatkan gairah pengikut dan motivasi untuk memenuhi tujuan. Pemimpin transformasional bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas bawahan.

4. Stimulasi intelektual
Pemimpin mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya. Pengaruhnya diharapkan, bawahan merasa pimpinan menerima dan mendukung mereka untuk memikirkan cara-cara kerja mereka, mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas, dan merasa menemukan cara-cara kerja baru dalam mempercepat tugas-tugas mereka. Pengaruh positif lebih jauh adalah menimbulkan semangat belajar yang tinggi oleh Peter Senge, hal ini disebut sebagai *learning organization*.
5. Konsiderasi Individu
Perhatian secara individual yaitu pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi. Perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individual implikasinya adalah memelihara kontak langsung *face to face* dan komunikasi terbuka dengan para pegawai. Dalam rangka mendorong hubungan yang mendukung, pemimpin transformasional menjaga jalur komunikasi tetap terbuka sehingga pengikutnya merasa bebas untuk berbagi ide dan agar pemimpin dapat secara langsung untuk mengetahui kontribusi unik setiap pengikutnya.

2.1.2.4 Indikator kepemimpinan transformasional

Menurut Kharis (2015:4) menyatakan indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional yaitu :

- a. Kharisma, yang meliputi seorang pemimpin dapat dibanggakan, dapat dipercaya, dapat dihormati dan mempunyai loyalitas.
- b. Inspirasi, hal ini seorang pemimpin mengkomunikasikan harapan yang tinggi dan menggunakan simbol jabatan dalam memimpin,
- c. Stimulus inspiratif, hal ini seorang pemimpin mendorong bawahan lebih kreatif dan mengilangkan keenganan bawahan untuk mengeluarkan ide
- d. Memperhatikan individu, seorang pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Lebih lanjut Odumeru dalam Widjaja *et,al* (2018:82) menjelaskan indikator untuk mengukur komponen teori gaya kepemimpinan transformasional, yakni :

- a. Kharisma
- b. Motivasi inspiratif
- c. Stimulasi intelektual
- d. Perhatian secara personal atau individu.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Mondiani (2012:48) menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah yang luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan yang diterima oleh karyawan. Selanjutnya Bangun (2013:254) menjelaskan kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Alfajar dan Heru (2010:154) menjelaskan kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang didapat pegawai dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (*benefits*). Lebih lanjut Panggabean dalam Almunawaroch *et.al* (2017:11) kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Dalam hal ini kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap pegawai dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka pegawai tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja pegawai, sehingga pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi.

Hartatik (2014:241) mengatakan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Dengan kata lain kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan atau organisasi dengan harapan bahwa perusahaan atau organisasi akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan atau pegawainya.

2.1.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Yani (2012:140) menguraikan bahwa tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut:

- a. Memperoleh personal yang berkualitas.
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik bagi pelamar. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon pegawai yang berkualitas baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.
- b. Mempertahankan karyawan
Para karyawan akan keluar jika mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- c. Menjamin keadilan.
Manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain.
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.
Pembayaran kompensasi hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan.
- e. Mengendalikan biaya.
Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.
- f. Mengikuti aturan hukum.
Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- g. Memfasilitasi Pengertian
Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis Sumber Daya Manusia, manajemen operasi dan para karyawan.
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi.
Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien membuat sistem informasi SDM yang optimal.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa kepada pegawai atau karyawan. Menurut Almunawaroch *et.al* (2017:14) indikator untuk mengukur kompensasi yaitu :

1. Kompensasi meterial
 - a. Bonus
 - b. Komisi
 - c. Kompensasi yang ditangguhkan
 - d. Bantuan hari tua
2. Konpensasi non material
 - a. Jaminan sosial
 - b. Pemberian piagam penghargaan'
 - c. Pemberian promosi
 - d. Pemberian pujian lisan atau tulisan

2.1.4. Kompetensi

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Kompeten harus dibedakan dengan kompetensi, walaupun dalam pemakaian umum istilah ini digunakan dapat dipertukarkan. Kompetensi menurut Suparno (2012:27) adalah kecapakan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan.

Menurut Wibowo (2013:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Lebih lanjut Almunawaroch *et.al* (2017) menyatakan kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik. Kompetensi selalu berhubungan dengan kinerja, karena hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada

hubungan dari keduanya, yaitu sebab akibat. Karena hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali relevansinya, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man the right job*). Sedangkan menurut Mc. Clelland dalam Sedarmayati (2011;126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Noor dan Dola dalam Rande (2016:102) menyatakan “*competency include the aptitude necessary to enhance basic abilities and to raise job performance to a higher level*”. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi. Pandangan tersebut menjelaskan bahwa kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan bakat seseorang individu atau pengetahuan individu yang dibutuhkan oleh orang lain atau keperluan diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.1.4.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dalam Winanti (2012:252) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu :

1. Motif (*motives*), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.
2. Watak (*traits*), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.
3. Konsep diri (*self concept*), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
5. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

2.1.4.3 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2013:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
 Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.
2. Keterampilan (*Skill*)
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan
 - b. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap (*Attitude*)
 Sikap individu, meliputi :
 - a. Memiliki kemampuan berkomunikasi dalam bekreativitas dalam bekerja
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian yang dilakukan oleh Firda (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda, dan hasil penelitian menyatakan secara simultan atau bersama-sama variabel gaya kepemimpinan transformasioal dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Victoria di Samarinda.

Pada penelitian yang dilakukan Surono *et.al* (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Muliapack Gravurindo Semarang, dan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Endang Puspita Sari dan Helenia Touana. (2017) dengan judul penelitian Komponen Kompensasi Pekerja Level Staff Bestatus Pekerja Waktu Tak Tertentu Pada PT. Pertamina Patra Niaga Jakarta Selatan, dan hasil penelitian menyatakan kompensasi finansial yang dibayarkan secara tidak langsung seperti jaminan kesehatan, subsidi iuran pensiun, bantuan uang cuti, dan tunjangan hari raya. Adapun kompensasi non-finansial seperti promosi jabatan dan fasilitas olahraga.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Aji *et.al* (2017), dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intevening (Survei Pada Karyawan PT.Wahana Sun Solo), dan hasil penelitian menyatakan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kompensasi

sehingga menyatakan kompensasi mampu terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada di PT Wahana Sun Solo. Kompensasi terbukti memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Almunawaroch *et.al* (2017), dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen), dan hasil penelitian menyatakan Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai dan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelas tabel penelitian sebelumnya dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Judul dan Nama Penelitiannya (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda, Firda (2015).	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.	Secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Victoria di Samarinda	▪ Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif ▪ Variabel kinerja	▪ Variabel Disiplin Kerja
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Muliapack Gravurindo Semarang, Surono. Dhiana, P. Dan Warsa (2016).	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja	▪ Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif	▪ Variabel Budaya Organisasi ▪ Variabel Disiplin Kerja ▪ Variabel Produktivitas Kerja ▪ Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening

3	Komponen Kompensasi Pekerja Level Staff Bestatus Pekerja Waktu Tak Tertentu Pada PT. Pertamina Patra Niaga Jakarta Selatan. Endang Puspita Sari dan Helenia Touana. (2017)	Teknik analisis data dengan metode deskriptif kualitatif	Hasil penelitian Kompensasi finansial yang dibayarkan secara tidak langsung seperti jaminan kesehatan, subsidi iuran pensiun, bantuan uang cuti, dan tunjangan hari raya. Adapun kompensasi non-finansial seperti promosi jabatan dan fasilitas olahraga.	▪ Variabel Kompensasi	▪ Tidak ada perbedaan
4	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intevening (Survei Pada Karyawan PT. Wahana Sun Solo), Aji, S.W. Suddin dan Suseno (2017).	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian adanya Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kompensasi sehingga menyatakan kompensasi mampu terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada di PT Wahana Sun Solo. Kompensasi terbukti memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.	▪ Variabel Kompetensi ▪ Variabel kinerja ▪ Variabel kompensasi	▪ Variabel Pengaruh Kepemimpinan
5	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen). Almunawaroch. S. Suddin, S Dan Lamidi (2017).	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	▪ Variabel kompensasi ▪ Variabel kompetensi ▪ Variabel kinerja pegawai	▪ Variabel kepemimpinan

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.

Kepemimpinan yang merupakan gaya seorang atasan yang memberikan arahan kepada pegawai untuk bekerja yang baik dalam meningkatkan kualitas organisasi. Dalam hal ini gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang

menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar, Kharis (2015:2). Pada penelitian yang dilakukan oleh Firda (2015:621) gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah hubungan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

2.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

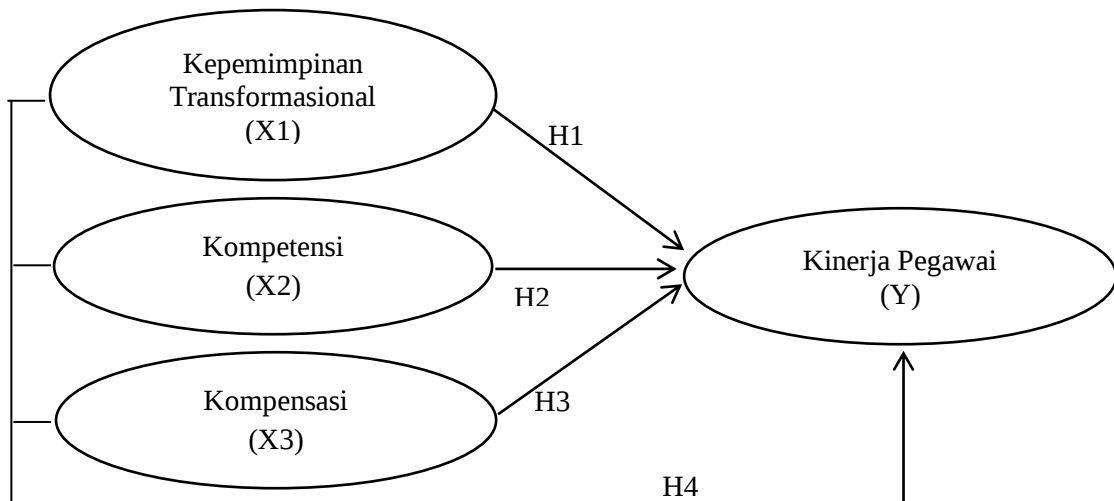
Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja. Apabila kompensasi diterapkan dengan baik akan menciptakan motivasi, Aji *et.al* (2017:308). Kepemimpinan dan kompensasi merupakan factor dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi. Peningkatan kinerja yang baik akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi, sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji *et.al* (2017:314) kompetensi signifikan berpengaruh langsung terhadap kompensasi demikian juga kompensasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

2.3.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Winarti (2012:266) menyatakan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Frisian

Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Maka hipotesis keempat dalam penelitian ini merupakan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini merupakan sebagai berikut ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Berdasarkan Landasan Teori dan Penelitian Sebelumnya.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan secara umum adalah sebagai berikut :

- H1 : Hubungan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh
- H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh
- H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh
- H4 : Kepemimpinan Transformasi, kompetensi, kompensasi, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini berawal dari masalah yang bersifat kuantitatif dan membatasi permasalahan yang ada pada rumusan masalah. Rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, selanjutnya peneliti menggunakan teori untuk menjawabnya. Sugiyono (2014:23) menyatakan bahwa desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan langkah demi langkah. Sedangkan Nazir (2014:84) menjelaskan desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Berdasarkan uraian pendapat ahli desain penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Adapun langkah yang dilakukan oleh peneliti dengan dua tahap, yang pertama yaitu perencanaan yang mencakup identifikasi masalah, rumus masalah, dan landasan teori. Dan yang kedua merupakan pelaksanaan yang mencakup pengumpulan data, pengujian instrumen, analisis data dan kesimpulan serta saran.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh, untuk mengetahui hubungan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh, untuk mengetahui hubungan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh dan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu karya ilmiah yang disusun menggunakan jenis tertentu, sehingga dapat dipertanggung jawabkan kebenaran data yang diperoleh. Sugiyono (2014:6) menjelaskan metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Selanjutnya Cresweek (2014:24) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena jenis data dalam penelitian ini merupakan informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan data sebagai bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

3.1.3 Horizon Waktu

Menurut Indriantoro dan Supomo (2013:94) menyatakan data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu atau dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa periode waktu yang relatif lebih lama, tergantung pada karakteristik masalah penelitian yang akan di jawab. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan horizon waktu *one shot study* yang merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dan mulai melakukan penelitian pada tanggal 20 Juni 2018 sampai selesai.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis adalah merupakan sesuatu yang berkaitan dengan fokus yang diteliti. Arikunto, S. (2013:149) menjelaskan unit analisis merupakan suatu penelitian yang dapat berupa benda, individu, kelompok, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus penelitiannya. Pada penelitian kuantitatif pada dasarnya analisis data menggunakan informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan data sebagai bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik.

Dalam penelitian ini unit analisisnya yakni pegawai Dinas Pendidikan Aceh, sedangkan objek yang akan dianalisis berupa variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kompetensi operasional dan yang berdampak pada kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi Penelitian adalah Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh dengan jumlah 330 pegawai (berdasarkan rekapitulasi jumlah pegawai perjenis jabatan per tanggal 31 Oktober 2018 di lingkungan Pemerintah Aceh) Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya (Arikunto: 2012:120). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sugiyono (2012:62). Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin menurut Sekaran (2013) sebagaimana tertera di bawah ini:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Dimana:

n : jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat kesalahan 10%

Dengan menggunakan margin of error sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebesar:

$$n = \frac{330}{1+330.(10\%)^2}$$

$$n = \frac{330}{1+330.0,1^2}$$

$$n = \frac{330}{1+3,31}$$

$$n = \frac{330}{4,31} = 76,56 \text{ dan dibulatkan menjadi } 77$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 77 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk pengambilan data dilakukan dengan *non probability* sampling teknik *convenience sampling* dimana peneliti berusaha menarik anggota populasi berdasarkan kemudahan ditemui atau ketersediaan anggota populasi tentu saja (Sugiyono, 2012).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Didalam pengumpulan data untuk penulisan karya akhir ini penulis menggunakan metode pengumpulan data penelitian lapangan (*Field Research*). Untuk memperoleh data-data primer, maka penulis melakukan penelitian langsung kelapangan dengan cara meminta beberapa data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh penulis, melalui kuesioner yang terdiri dari item-item pertanyaan dengan bobot nilai telah ditentukan dan kemudian dibagikan kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Defenisi dan operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Devinisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi, Abdullah (2014:95)	▪ Efektif ▪ Efisien ▪ Kualitas ▪ Ketepatan waktu ▪ Produktifitas ▪ Keselamatan	A1 A2 A3 A4 A5 A6	Likert
2	Hubungan Kemimpinan Transformasional (X1)	Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar, Kharis (2015:2)	▪ Kharisma ▪ Inspirasi ▪ Stimulus inspiratif ▪ Memperhatikan individu	B1 B2 B3 B4	Likert
3	Kompensasi (X2)	kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, Almunawaroch <i>et.al</i> (2017:11)	▪ Bonus ▪ Komisi ▪ Kompensasi yang ditangguhkan ▪ Bantuan hari tua ▪ Jaminan social ▪ Pemberian piagam penghargaan ▪ Pemberian promosi ▪ Pemberian pujian lisan atau tulisan	C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	Likert
4	Kompetensi (X3)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, Wibowo (2013;324)	▪ Pengetahuan pada bidang ▪ Pengetahuan SOP ▪ Keterampilan tulisan ▪ Keterampilan lisan ▪ Sikap kreativitas dalam bekerja ▪ Sikap semangat kerja	D1 D2 D3 D4 D5 D6	Likert

3.5. Teknik Analisis Data

Data penelitian analisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*statistic pagcket for social saince*). Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Hubungan Transformasional

X2 = Kompensasi

X3 = Kompetensi

a = konstanta

b = parameter regresi

e = *error Term*

Analisi regresi ini dilakukan sebagai uji statistic untuk mengetahui hubungan variaebel X terhadap Y. Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan dari responden diberikan nilai dengan menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, sebagai berikut ini :

Tabel 3.2
Tabel Distribusi Frekuensi Skor skala *likert*

No	Intervasl Koefisien	Gradasi Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono, 2014:192 diolah 2018

3.6. Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1. Uji Kehandalan (Reliability)

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (Malhotra, 2012).

3.6.2. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wiyono (2013: 149) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi menggunakan dua cara yaitu (1) metode pendekatan *grafik normal probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka menunjukkan pola distribusi normal, (2) pendekatan *kolmogorov smirnov test* dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan jika hasilnya nilai probabilitas > 0,05 maka dikatakan data normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai cutoff yang menunjukkan nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2012:91).

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak

ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji f (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confident interval) 95%.

3.7.2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} = Hubungan Kemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh

H_{a1} = Hubungan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh

3.7.3. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o .

H_{o1} = Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kompensasi pada Dinas Pendidikan Aceh

H_{a2} = Kompetensi berpengaruh terhadap Kompensasi pada Dinas Pendidikan Aceh

Ho₃ = Hubungan Kemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kompensasi pada Dinas Pendidikan Aceh

Ho₄ = Hubungan Kemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kompensasi pada Dinas Pendidikan Aceh

Ho₅ = Hubungan Kemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh

Ho₆ = Hubungan Kempimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Aceh

Dinas Pendidikan Aceh merupakan instansi pemerintah Aceh yang bergerak pada bidang pendidikan, baik pendidikan jasmani dan rohani. Kehidupan Masyarakat Aceh yang berlandaskan Syariat Islam dan keistimewaan dalam kehidupan beragama, adat, pendidikan, dan peran ulama dalam penetapan kebijakan telah memberi inspirasi utama dalam penyelenggaraan pendidikan, tidak saja dalam rangka sistem pendidikan nasional, tapi juga dalam pelaksanaan kekhususan tersebut. Reformasi Pendidikan di Aceh merupakan faktor penting untuk memungkinkan peningkatan pendapatan dan penciptaan lapangan kerja. Demikian juga, konflik yang panjang dan ketidakstabilan politik yang baru saja berakhir telah menyebabkan kerusakan yang besar terhadap pendidikan dan infrastruktur sosial lainnya. Sumber daya tambahan yang tersedia berkaitan dengan upaya pemulihan dan rehabilitasi Aceh pasca tsunami dan resolusi konflik memberikan sebuah landasan untuk menggunakan pendidikan sebagai katalis utama dalam pengembangan sosial dan ekonomi.

Kedalaman dan keragaman dasar sumber daya manusia di Aceh merupakan kunci utama dalam meningkatkan daya saing ekonomi yang terus meningkat baik pada tataran nasional maupun regional dan global. Meningkatkan kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sentral dalam kebijakan pendidikan di Aceh baik melalui pendekatan formal maupun non formal. Tujuan umumnya adalah mengembangkan kemampuan baca (*literacy*), tingkat pendidikan dan keterampilan, baik angkatan kerja yang sudah ada maupun yang akan ada.

Tujuan utama pendidikan di Aceh adalah mempercepat pencapaian tujuan dan Target Kebijakan Nasional mengenai Pendidikan Untuk Semua (*Education for All*), dalam rangka pelaksanaan pesan Undang-Undang Pemerintahan Aceh Nomor 11 Tahun 2006 yaitu setiap penduduk Aceh berhak mendapat pendidikan yang bermutu dan Islami sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diselenggarakan atas dasar prinsip-prinsip demokrasi dan keadilan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai islami, budaya, dan kemajemukan bangsa (Pasal 216 ayat (1) dan (2)). Isi utama yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang Pemerintahan Aceh (UUPA) No.11 Tahun 2006 adalah menjamin terlaksananya sistem pendidikan yang berbasis nilai Islami dan menjamin semua lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi dapat bersaing di pasar kerja global, regional, dan nasional serta menjadi dorongan untuk membangun kehidupan sosial ekonomi, politik, dan kehidupan masyarakat Aceh lebih baik.

Adapun visi Dinas Pendidikan Aceh merupakan terwujudnya pendidikan bermutu dan berdaya saing berlandaskan dinul Islam, dan misi Dinas Pendidikan Aceh merupakan peningkatan mutu kompetensi lulusan yang berdaya saing. Pemerataan dan peningkatan layanan akses satuan pendidikan. Peningkatan standar pelayanan pendidikan yang profesional, akuntabel dan efisien. Pengintegrasian pendidikan berbasis karakter kedalam penerapan nilai-nilai budaya Aceh dan dinul Islam.

4.2. Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Aceh sebanyak 77 orang. Adapun pernyataan yang tercantum dalam kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu pernyataan mengenai karakteristik responden dan pernyataan mengenai variabel yaitu kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kompetensi

terhadap kinerja pegawai. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, jabatan, dan pendapatan.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dengan 77 orang pegawai Kantor Dinas Pendidikan Aceh dengan klafikasi berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	45	58,4
Perempuan	32	41,6
Jumlah	77	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 77 orang responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki yaitu sebesar 58,4% dari total responden, sedangkan perempuan sebesar 41,6% dari total responden. Hal tersebut menyatakan pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pendidikan Aceh lebih banyak dari laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian dengan 77 pegawai Kantor Dinas Pendidikan Aceh dengan klafikasi berdasarkan usia ditunjukkan pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
23 - 26 Tahun	30	39,0
27 - 30 Tahun	16	20,8
31 - 33 Tahun	21	27,3
> 34 Tahun	10	13,0
Jumlah	77	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 77 pegawai Kantor Dinas Pendidikan Aceh menunjukkan bahwa pegawai

yang berusia 23-26 Tahun sebanyak 30 orang, dengan persentase 39,0. Usia pegawai pada 27-30 Tahun berjumlah 16 orang, dengan persentase 20,8. Usia pegawai pada 31-33 tahun berjumlah 21 orang, dengan persentase 27,3. Dan pegawai yang berusia >34 Tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 13,0. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh mayoritas usia 23-26 Tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dari hasil penelitian 77 pegawai Kantor Dinas Pendidikan Aceh dengan klafikasi berdasarkan jenjang pendidikan ditunjukan pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Usia	Jumlah Responden	Persentase
SMA	2	2,6
D3	11	14,3
S1	53	68,8
S2	11	14,3
Jumlah	77	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 77 pegawai Kantor Dinas Pendidikan Aceh menunjukkan bahwa pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 2 orang, dengan persentase 2,6. Pegawai yang berpendidikan D3 berjumlah 11 orang, dengan persentase 14,3. Pegawai berpendidikan S1 berjumlah 51 orang, dengan persentase 68,8. Dan pegawai yang berpendidikan S2 berjumlah 11 orang, dengan persentase 14,3. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpendidikan S1 lebih banyak dari pada SMA, D3 dan S2.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Sub Bidang

Dari hasil penelitian 77 pegawai Kantor Dinas Pendidikan Aceh dengan klafikasi berdasarkan sub bidang ditunjukkan pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Sub Bidang

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
Hukum Pegawai Dan Umum	8	10,4
Keuangan dan Pengelolaan Aset	8	10,4
Informasi dan Humas	9	11,7
Pembinaan SMK dan PKLM	7	9,1
Pembinaan SMK	7	9,1
Pembinaan Tenaga Guru dan Tenaga Pendidikan	8	10,4
Bidang Sarana Dan Prasarana	8	10,4
UPTD TEKKOMDIK	7	9,1
UUPTD Pusat Layanan Autis	8	10,4
UPTD Wilayah 1	7	9,1
Jumlah	77	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 77 responden menunjukkan pegawai pada bidang Hukum pegawai dan umum sebanyak 8 orang dengan persentase 10,4. Pegawai pada bidang keuangan dan pengelolaan aset sebanyak 8 orang dengan persentase 10,4. Pegawai pada bidang informasi dan hukum sebanyak 9 orang dengan pesentase 11,7. Pegawai pada bidang pembinaan SMK dan PKLM sebanyak 7 orang, dengan persentase 9,1. Pegawai pada bidang pembinaan SMK sebanyak 7 orang, dengan persentase 9,1. Pegawai pada bidang pembinaan tenaga guru dan tenaga pendidikan sebanyak 8 orang dengan persentase 10,4. Pegawai pada bidang bidang sarana dan prasarana sebanyak 8 orang dengan persentase 10,4. Pegawai pada bidang UPTD TEKKOMDIK sebanyak 7 orang, dengan persentase 9,1. Pegawai pada bidang UUPTD Pusat Layanan Autis

sebanyak 8 orang dengan persentase 10,4. Dan Pegawai pada bidang UPTD Wilayah 1 sebanyak 7 orang, dengan persentase 9,1.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Dari hasil penelitian 77 pegawai Kantor Dinas Pendidikan Aceh dengan klafikasi berdasarkan sub bidang ditunjukkan pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah Responden	Persentase
Lajang	32	41,6
Menikah	45	58,4
Jumlah	77	100.0

Sumber : Data Primer (diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 77 pegawai Kantor Dinas Pendidikan Aceh menunjukkan bahwa pegawai yang belum menikah atau masih lajang sebanyak 32 pegawai dengan persentase 41,6. Peegawai yang menikah lebih banyak dari pegawai lajang, yang berjumlah 45 orang dengan persentase 58,4.

4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Dari hasil penelitian 77 pegawai Kantor Dinas Pendidikan Aceh dengan klafikasi berdasarkan pendapatan ditunjukkan pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Gaji	Jumlah Responden	Persentase
Rp. 2.800.000 - Rp. 3.500.000	25	32,5
Rp. 3.600.000 - Rp.4.400.000	23	29,9
Rp. 4.500.000 - Rp. 5.000.000	28	36,4
> Rp. 5.000.000	1	1,3
Jumlah	77	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 77 pegawai Kantor Dinas Pendidikan Aceh menunjukkan pegawai yang berpenghasilan Rp.2.800.000 – Rp.3.500.000 sebanyak 25 orang dengan persentase 32,5. Pegawai yang berpenghasilan Rp. 3.600.000 - Rp.4.400.000 sebanyak 23 orang, dengan persentase 29,9. Pegawai yang berpenghasilan Rp. 4.500.000 - Rp. 5.000.000 sebanyak 28 orang, dengan persentase 36,4. Dan pegawai yang berpenghasilan > Rp. 5.000.000 hanya 1 orang, dengan persentase 1,3.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.1 Deskripsi Variabel Kinerja

Berikut ini peneliti menguraikan jawaban responden tentang variabel kinerja di Kantor Dinas Pendidikan yang dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel (Y) Kinerja

No	Atribut Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pegawai bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi atau tujuan di kantor.	0	0,0	0	0,0	7	9,1	65	84,4	5	6,5	3,97
2	Pegawai bekerja dengan efisien untuk menghasilkan output yang diharapkan	0	0,0	2	2,6	9	11,7	55	71,4	11	14,3	3,97
3	Pegawai selalu mengutamakan kualitas pelayanan untuk kebutuhan pendidikan di aceh masa mendatang	0	0,0	1	1,3	11	14,3	63	81,8	2	2,6	3,86
4	Pegawai selalu Tepat waktu, baik dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun kehadiran di kantor.	0	0,0	3	3,9	11	14,3	62	80,5	1	1,3	3,79
5	Mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi	0	0,0	2	2,6	8	10,4	61	79,2	6	7,8	3,92
6	Pegawai selalu menjaga keselamatan, baik keselamatan pribadi dan keselamatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja.	1	1,3	0	0,0	8	10,4	68	88,3	0	0,0	3,86

	Rata - rata	4.89
--	-------------	------

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Tabel 4.7 menjelaskan item pernyataan variabel kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Aceh, para pegawai mengatakan setuju tentang kinerja, dengan hasil nilai 4,89. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang aktif menjawab setuju untuk sejumlah pernyataan tentang kinerja tersebut. Walaupun masih ada pegawai yang memilih alternatif jawaban lain.

4.2.2 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Tranformasional

Berikut ini peneliti menguraikan jawaban responden tentang item pernyataan variabel Kepemimpinan Tranformasional di Kantor Dinas Pendidikan Aceh yang dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel (X1) Kepemimpinan Tranformasional

No	Atribut Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Atasan pada kantor dapat dibanggakan yang memiliki sifat kharisma	0	0,0	0	0,0	5	6,5	61	79,2	11	14,3	4,08
2	Atasan selalu memiliki sifat inspirasi dalam mengkomunikasikan simbol jabatan untuk meningkatkan harapan yang tinggi	0	0,0	1	1,3	5	6,5	56	72,7	15	19,5	4,10
3	Atasan selalu mendorong bawahan lebih kreatif untuk mengeluarkan ide terbaru	0	0,0	0	0,0	10	13,0	59	76,6	8	10,4	3,97
4	Atasan selalu memberikan perhatian kepada pegawai secara individu	0	0,0	1	1,3	6	7,8	53	68,8	17	22,1	4,12
	Rata - rata											4.06

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Pada Tabel 4.8 menjelaskan jawaban item pernyataan variabel kepemimpinan tranformasional pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh, para pegawai mengatakan setuju

dengan hasil nilai rata-rata 4,06. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan pegawai yang aktif menjawab setuju untuk sejumlah pernyataan tentang kepemimpinan transformasional tersebut.

4.2.3 Deskripsi Variabel Kompensasi

Berikut ini peneliti menguraikan jawaban responden tentang item pernyataan variabel kompensasi di Kantor Dinas Pendidikan Aceh yang dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel (X2) Kompensasi

No	Atribut Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pegawai selalu mendapatkan bonus setelah melakukan suatu pekerjaan	0	0,0	0	0,0	8	10,4	61	79,2	8	10,4	4,00
2	Pegawai mendapatkan komisi yang maksimal setelah melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal	0	0,0	2	2,6	2	2,6	68	88,3	5	6,5	3,99
3	Pegawai selalu tepat waktu mendapatkan kompensasi yang di tangguhkan	0	0,0	0	0,0	11	14,3	65	84,4	1	1,3	3,87
4	Pegawai mendapatkan bantuan pada hari tua	0	0,0	0	0,0	8	10,4	66	85,7	3	3,9	3,94
5	Pegawai mendapatkan jaminan sosial dari kantor	0	0,0	2	2,6	6	7,8	69	89,6	0	0,0	3,87
6	Seorang pegawai yang sukses selalu mendapat piagam	2	2,6	0	0,0	10	13,0	62	80,5	3	3,9	3,83
7	Semua pegawai yang handal mendapatkan promosi jabatan baru	0	0,0	2	2,6	7	9,1	65	84,4	3	3,9	3,90
8	Pegawai mendapatkan pujian lisan atau tulisan ketika berhasil meraih suatu misi	0	0,0	2	2,6	12	15,6	63	81,8	0	0,0	3,79
	Rata - rata											3,89

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Pada Tabel 4.9 menjelaskan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh rata-rata menjawab setuju dari pernyataan variabel kompensasi dengan hasil nilai 3.89. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang aktif menjawab setuju untuk

sejumlah pernyataan tentang kompensasi tersebut. Walaupun masih ada dari pegawai yang jawaban berbeda.

4.2.4 Deskripsi Variabel Kompetensi

Berikut ini peneliti menguraikan jawaban responden tentang item pernyataan variabel kompetensi di Kantor Dinas Pendidikan Aceh yang dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel (X3) Kompetensi

No	Atribut Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pegawai memahami pekerjaan sesuai dengan bidangnya	0	0,0	0	0,0	4	5,2	62	80,5	11	14,3	4,09
2	Pegawai mengetahui tentang prosedur kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	0	0,0	1	1,3	2	2,6	61	79,2	13	16,9	4,12
3	Pegawai mampu menyampaikan komunikasi dengan baik secara tulisan	0	0,0	0	0,0	5	6,5	64	83,1	8	10,4	4,04
4	Pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas secara lisan	0	0,0	2	2,6	11	14,3	61	79,2	3	3,9	3,84
5	Pegawai memiliki sikap yang baik saat berkomunikasi	1	1,3	1	1,3	9	11,7	57	74,0	9	11,7	3,94
6	Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi	1	1,3	1	1,3	10	13,0	57	74,0	8	10,4	3,91
	Rata - rata											3,99

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Pada Tabel 4.10 menjelaskan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh rata-rata menjawab setuju dari pernyataan variabel kompetensi dengan hasil nilai 3.99. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang aktif menjawab setuju untuk

sejumlah pernyataan tentang kompetensi tersebut. Walaupun masih ada dari pegawai yang jawaban berbeda.

4.4. Hasil Pengujian Data

4.3.1 Hasil Uji Reliabilitas

Penggunaan item-item pernyataan tentang variabel kinerja, kepemimpinan tranformasional, kompensasi dan kompetensi sebagai yang tersaji dalam kuesioner mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistenasi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dapat dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas internal dari nilai alpha. Uji ini hanya dilakukan satu kali pada responden pada masing-masing variabel. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60 (Malhotra, 2013:305). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpa (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat di Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Kinerja	6	0,675	0,60	Handal
2	Kepemimpinan Tranformasional	4	0,726	0,60	Handal
3	Kompensasi	8	0,792	0,60	Handal
4	Kompetensi	6	0,718	0,60	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Dari hasil pengujian Tabel 4.11 diperoleh nilai *alpha* hitung untuk 24 pernyataan yang membentuk dan digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai kredibilitas standar *Cronbach's Alpha* yang telah ditetapkan, yaitu dengan nilai alpha standar 0,60. Dengan demikian seluruh item pernyataan yang digunakan dalam 4

(empat) variabel tersebut telah dapat memenuhi aspek konsistensi atau dapat dipercaya.

4.3.2 Hasil Uji Validitas

Variabel penelitian yang digunakan yaitu seperangkian indikator dari hasil pembagian kuesioner sehingga data yang dihasilkan tersebut perlu dilakukan uji kebenaran atau validitas. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor item seluruh pernyataan yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation*. Pengukuran nilai tersebut dihitung dengan program SPSS. Nilai korelasi hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* pada tingkat signifikan 95%. Nilai *product moment* pada df dan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 0,220 yang dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan		Koefisien	N = 77	Keterangan
Kinerja	A1	0,333	0,220	Valid
	A2	0,538	0,220	Valid
	A3	0,275	0,220	Valid
	A4	0,464	0,220	Valid
	A5	0,481	0,220	Valid
	A6	0,333	0,220	Valid
Kepemimpinan Transformasional	B1	0,422	0,220	Valid
	B2	0,567	0,220	Valid
	B3	0,465	0,220	Valid
	B4	0,619	0,220	Valid
Kompensasi	C1	0,452	0,220	Valid
	C2	0,423	0,220	Valid
	C3	0,425	0,220	Valid
	C4	0,410	0,220	Valid
	C5	0,575	0,220	Valid
	C6	0,651	0,220	Valid
	C7	0,592	0,220	Valid
	C8	0,476	0,220	Valid

Kompetensi	D1	0,437	0,220	Valid
	D2	0,420	0,220	Valid
	D3	0,388	0,220	Valid
	D4	0,522	0,220	Valid
	D5	0,552	0,220	Valid
	D6	0,422	0,220	Valid

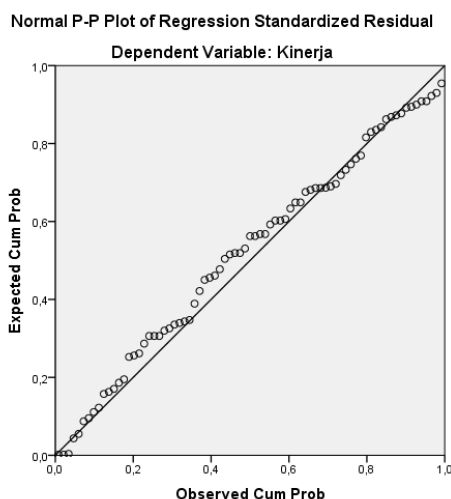
Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Pada Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk variabel kinerja (Y) yang terbentuk dari nilai pernyataan (item A1 s/d A6), Kepemimpinan tranformasional (X1) yang terbentuk dari nilai pernyataan (item B1 s/d B4), kompensasi (X2) yang terbentuk dari item pernyataan (item C1 s/d C8) dan kompetensi (X3) yang terbentuk dari nilai pernyataan (item D1 s/d D6) telah benar-benar memberikan nilai ukur sesuai dengan kenyataan yang terjadi. Kriteria ini terbukti dari nilai koefisien korelasi $>$ nilai kritis *product moment* pada *level of significant* 95% (0,220) sehingga semua pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan signifikan. Dengan demikian variabel yang akan digunakan untuk analisis lebih lanjut sudah mendekati kebenaran.

4.3.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pada metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil pengujian uji normalitas residual dengan metode grafik dapat dilihat pada Gambar 4.1 dibawah ini.



Gambar 4.1
Grafik Normal P-P Plot

Dari gambar grafik tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Adapun langkah kedua untuk pengujian normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4.13
Hasil uji normalitas menggunakan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,21757084
	Absolute	,076
Most Extreme Differences	Positive	,053
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,664
Asymp. Sig. (2-tailed)		,770

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas yang menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan *output* nilai signifikansi (*Asymp.sig 2-tailed*) sebesar 0,770. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,770 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* merupakan pengujian untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan linier antara variabel independent dalam model regresi yang akan di uji melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut ini Tabel hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0,844	0,370		2,282	0,025		
1 Kepemimpinan Transformatif	0,317	0,074	0,398	4,259	0,000	0,785	1,274
Kompensasi	0,151	0,132	0,144	1,145	0,256	0,435	2,297
Kompetensi	0,294	0,109	0,324	2,693	0,009	0,473	2,115
a. Dependent Variable: Kinerja							

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* ketiga variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multi kolinearitas pada model regresi.

4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi *heteroskedastisitas* dengan nilai absolut residualnya lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*. Berikut ini Tabel hasil uji Heteroskedastisitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

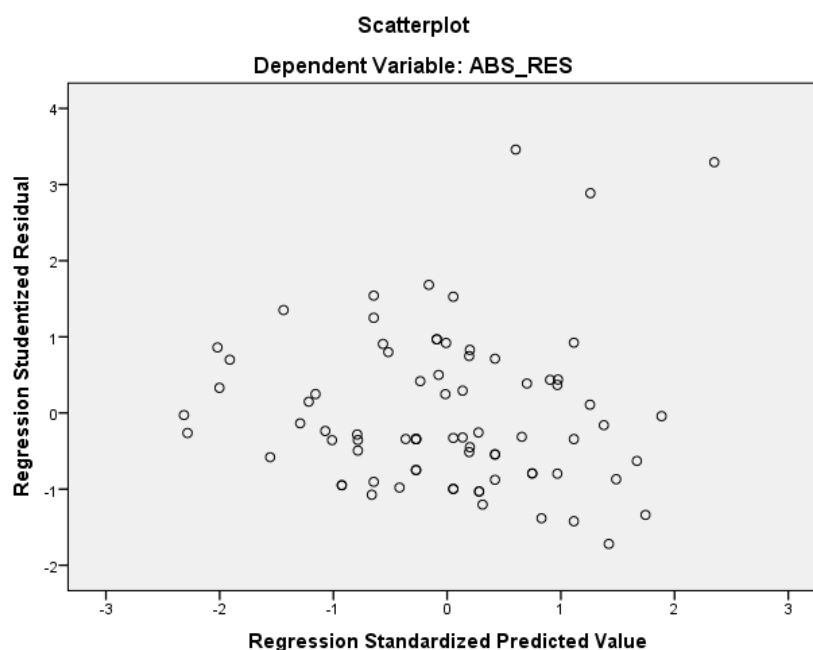
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,232	0,227		1,024	0,309
1 Kepemimpinan Tranformasional	0,019	0,046	0,053	0,410	0,683
Kompensasi	0,137	0,081	0,292	1,694	0,095
Kompetensi	0,132	0,067	0,325	1,963	0,053

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variable independent lebih dari 0,05. Nilai variabel kepemimpinan traformasional dengan hasil signifikansi $0,683 > 0,05$, nilai variabel kompensasi dengan hasil signifikansi $0,95 > 0,05$ dan nilai variabel kompetensi dengan hasil signifikansi $0,053 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Adapun pengujian Heteroskedastisitas dengan melihat titik-titik pada Scatterplots Regresi, sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut ini

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada Scatterplots Regresi.



Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian Kepemimpinan Tranformasional, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Aceh variabel kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor lain, diantaranya kepemimpinan tranformasional, kompensasi dan kompetensi. Dalam hal ini variabel kinerja pegawai (Y) dalam model ini disebut variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan tranformasional (X1), kompensasi (X2) dan kompetensi sebagai (X3). Pengaruh variabel ini dapat dibuktikan dengan analisi regresi linier berganda. Formulasi regresi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala likert dari variabel bebas terhadap kenaikan skala likert variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata. Hasil *output* SPSS *analisis regresi linier* berganda dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardizes Coefficients	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
(Constant)		0,844	0,370		2,282	1,993	0,025
Kepemimpinan Tranformasional		0,317	0,074	0,398	4,259	1,993	0,000
Kompensasi		0,151	0,132	0,144	1,145	1,993	0,256
Kompetensi		0,294	0,109	0,324	2,693	1,993	0,009
Koefisien Korelasi	0.708	a. Predictors : (constant)					
R Square	0.501	Kepemimpinan Tranformasional,					
Adjusted R Square	0.480	Kompensasi dan Kompetensi					
F Hitung	24,409	b. Dependent Variabel : Kinerja					
Sig	0.000	Pegawai					

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Dari hasil *output* SPSS pada Tabel diatas dapat dibuat garis persamaan regresi linier berganda simultan sebagai berikut :

$$Y = 0,844 + 0,317 X_1 + 0,151 X_2 + 0,294 X_3$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,844 artinya jika faktor variabel bebas kepemimpinan tranformasional, kompensasi dan kompetensi kinerja pegawai dianggap konstan maka peningkatan terhadap variabel terikat kinerja pegawai sebesar 0,844 pada satuan skala likert.
2. Koefisien pada variabel kepemimpinan tranformasional (X1) sebesar 0,317 artinya meningkatnya satu unit skala likert variabel kepemimpinan tranformasional akan menjadi lebih baik terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,317 dengan asumsi variabel kompensasi dan kompetensi dianggap konstan.
3. Koefisien pada variabel kompensasi (X2) sebesar 0,151, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai (Y), sedangkan pada penelitian ini nilai sig pada variabel kompensasi $0,256 > 0,05$, maka variabel kompensasi pada penelitian ini nilai tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien pada variabel kompetensi (X3) sebesar 0,294, artinya jika kompetensi mengalami kenaikan satu unit skala likert variabel kompetensi akan menjadi lebih baik terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,294 dengan asumsi variabel kepemimpinan tranformasional dan kompensasi dianggap konstan.
5. Koefisien determensi (*Adjusted R Square*) = 0,480. Hal ini menjelaskan variabel kepemimpinan tranformasional, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh dipengaruhi sebesar

48,0%, sedangkan sisanya sebesar 52,0% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Dari hasil *output* SPSS dapat diurutkan variabel bebas yang sangat signifikan yaitu kepemimpinan transformasional dengan nilai 0,00 dari hasil regresi tersebut maka dapat dilanjutkan untuk mencari uji *t* dan uji *f*.

4.4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang meliputi kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan secara simultan. Adapun hasil pengujian regresi linier berganda melalui program spss sebagai berikut ini.

1. Pengujian secara parsial (Uji *t*)

a. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh dengan nilai sig ($0,000 < 0.05$), dan hasil nilai *t* hitung ($4,259 > 1,993$), maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan kata lain adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

b. Kompensasi

Dari hasil *output* spss variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh, hal ini dapat dilihat pada nilai sig kompensasi ($0.256 > 0.05$), dan hasil nilai *t* hitung ($1,145 < 1,993$). Dengan kata lain kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

c. Kompetensi

Dari hasil *output* spss kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh dengan nilai sig ($0,009 < 0,05$), dan hasil nilai t_{hitung} ($2,693 > 1,993$) maka dapat di artikan H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan kata lain kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Aceh.

2. Pengujian secara simultan (Uji f)

Hasil pengujian SPSS memperlihatkan nilai f_{hitung} 24,409 sedangkan f_{Tabel} 2,501 dan dapat ambil kesimpulan bahwa $f_{hitung} > f_{Tabel}$ ($24,409 > 2,501$), dapat diartikan bahwa secara simultan kepemimpinan tranformasional, kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Aceh. Dengan demikian hasil pengujian dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak.

4.6. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Aceh merupakan implikasi dalam bidang sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian mengenai variabel kepemimpinan tranformasional pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini semakin baik seorang pemimpin dalam mengelola organisasi maka akan meningkatnya kinerja pegawai. Berikutnya pada variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh dikarenakan faktor lain diluar penelitian ini, pada variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas

Pendidikan Aceh, dalam hal ini semakin baiknya kompetensi seorang pegawai maka akan meningkatnya kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bedasarkan urain dan pembahasan diatas maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh yang semakin baik gaya kepemimpinan tranformasional maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai.
2. Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh, dalam hal ini pegawai yang berkerja di Kantor Dinas Pendidikan Aceh tidak menharapkan kompensasi dari kantor.
3. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh, yang semakin baik kompetensi seorang pegawai maka akan semakin meningktanya kinerja pegawai tersebut.
4. Secara simultan atau bersamaan kepemimpinan tranformasional, kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh. Dalam hal ini jika kepemimpinan tranformasional, kompensasi dan kompetensi meningkat maka akan meningkatnta kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada pihak perusahaan yang bersangkutan sebagai berikut:

1. Kepada pihak sub bidang sumber daya manusia dan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Aceh agar meningkatnya kompetensi pegawai sehingga meningkatnya kinerja pegawai.
2. Kepada atasan Kantor Dinas Pendidikan Aceh untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh agar meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti pada variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kompetensi akan tetapi juga meneliti variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aji, S.W. Suddin dan Suseno (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intevening (Survei Pada Karyawan PT.Wahana Sun Solo). *Jurnal Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta*. Vol. 11, No.2, Hal 306-3016, Edisi Desember.
- Almunawaroch. S. Suddin, S Dan Lamidi (2017), Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disimpiln Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*. Vol. 17 No. 1, Hal 10-22. Edisi Maret.
- Al Fajar, Siti., & Heru, Tri. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan STIM YPKN.
- Basori, M.A. Prihiawan, W dan Daeulhay (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol.1 (2): hh. 149-175, Edisi Nopember 2017.
- Bangun, Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Erlangga.
- Creswell John.W. 2014. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dale, Timpe (2013). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, Cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Endang Puspita Sari dan Helenia Touana. (2017). Komponen Kompensasi Pekerja Level Staff Bestatus Pekerja Waktu Tak Tertentu Pada PT. Pertamina Patra Niaga Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Administrasi Bina Insani Bekasi Timur*, Vol. 5, No.1, Hlm. 96-82, Edisi Juni
- Firda (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman*. Vol. 3, Nomor 3, Hal, 612-624, Edisi Maret.
- Hartatik IP. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta (ID): Laksana.

- Kharis, Indra (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intevening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, Vol. 3, No, 1, Hal. 1-9, Edisi Maret.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani (2012). *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta : Alfabeta.
- Rande, Dina (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pergubungan, Komunikasi Dan Informatiak Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis Universitas Tadulako*, Vol. 4. No.2, Hlm 101-109, Edisi Februari.
- Semadarmayanti, 2011. “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang).
- Semadarmayanti, 2011. “Adad Danuarta Tujuan Penilai Kinerja Menurut Para Ahli”.
- Suparno, (2012). Penerapan Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan yang ada di PT. Harda Esa Raksa”.
- Sutrisno , Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surono. Dhiana, P. Dan Warso (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Muliapack Gravurindo Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pandanaran Semarang*, Vol. 02, No. 2, Edisi Maret.
- Mondiani, Tria (2012), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume 1 Nomor 1*, Hal, 46-54 Edisi September 2012.
- Winanti , Marlianan Budhinigtias, (2012). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Unikom*, Vol. 7, No.2. Hlm. 249-267.
- Widjaja, M.Y.A, Yasid, M dan Misno A. (2018), Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Tranformasional – Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitemen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Yayasan Nurul Hayat. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Universitas STEI Tazkia*, Vol. 11, Nomor, 1. Hal, 77-103, Edisi 6 juli.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Lampiran 2

Frequencies Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Jenjang Pendidikan	Sub Bidang	Status	Pendapatan
N	Valid	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1,42	2,14	2,95	5,40	1,60	2,06
Median		1,00	2,00	3,00	5,00	2,00	2,00

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	45	58,4	58,4	58,4
	Perempuan	32	41,6	41,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23 - 26 Tahun	30	39,0	39,0	39,0
	27 - 30 Tahun	16	20,8	20,8	59,7
	31 - 33 Tahun	21	27,3	27,3	87,0
	> 34 Tahun	10	13,0	13,0	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Jenjang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	2,6	2,6	2,6
	D3	11	14,3	14,3	16,9
	S1	53	68,8	68,8	85,7
	S2	11	14,3	14,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Sub Bidang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hukum Pegawai Dan Umum	8	10,4	10,4	10,4
	Keuangan dan Pengelolaan Aset	8	10,4	10,4	20,8
	Informasi dan Humas	9	11,7	11,7	32,5
	Pembinaan SMK dan PKLM	7	9,1	9,1	41,6
	Pembinaan SMK	7	9,1	9,1	50,6
	Pembinaan Tenaga Guru dan Tenaga Pendidikan	8	10,4	10,4	61,0
	Bidang Sarana Dan Prasarana	8	10,4	10,4	71,4
	UPTD TEKKOMDIK	7	9,1	9,1	80,5
	UUPTD Pusat Layanan Autis	8	10,4	10,4	90,9
	UPTD Wilayah 1	7	9,1	9,1	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lanjang	32	41,6	41,6	41,6
Valid Menikah	45	58,4	58,4	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 2.800.000 - Rp. 3.500.000	25	32,5	32,5	32,5
Valid Rp. 3.600.000 - Rp.4.400.000	23	29,9	29,9	62,3
Valid Rp. 4.500.000 - Rp. 5.000.000	28	36,4	36,4	98,7
Valid > Rp. 5.000.000	1	1,3	1,3	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Lampiran 3

Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Pegawai bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi atau tujuan di kantor.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	7	9,1	9,1	9,1
setuju	65	84,4	84,4	93,5
sangat setuju	5	6,5	6,5	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pegawai bekerja dengan efisien untuk menghasilkan output yang diharapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	2,6	2,6	2,6
kurang setuju	9	11,7	11,7	14,3
setuju	55	71,4	71,4	85,7
sangat setuju	11	14,3	14,3	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pegawai selalu mengutamakan kualitas pelayanan untuk kebutuhan pendidikan di aceh masa mendatang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
kurang setuju	11	14,3	14,3	15,6
setuju	63	81,8	81,8	97,4
sangat setuju	2	2,6	2,6	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pegawai selalu Tepat waktu, baik dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun kehadiran di kantor.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	3,9	3,9	3,9
kurang setuju	11	14,3	14,3	18,2
setuju	62	80,5	80,5	98,7
sangat setuju	1	1,3	1,3	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	2,6	2,6	2,6
kurang setuju	8	10,4	10,4	13,0
setuju	61	79,2	79,2	92,2
sangat setuju	6	7,8	7,8	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pegawai selalu menjaga keselamatan, baik keselamatan pribadi dan keselamatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
kurang setuju	8	10,4	10,4	11,7
setuju	68	88,3	88,3	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Lampiran 4

Deskripsi Variabel Kepemimpinan Tranformasional

Atasan pada kantor dapat dibanggakan yang memiliki sifat kharisma

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	5	6,5	6,5	6,5
setuju	61	79,2	79,2	85,7
sangat setuju	11	14,3	14,3	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Atasan selalu memiliki sifat inspirasi dalam mengkomunikasikan simbol jabatan untuk meningkatkan harapan yang tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
kurang setuju	5	6,5	6,5	7,8
setuju	56	72,7	72,7	80,5
sangat setuju	15	19,5	19,5	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Atasan selalu mendorong bawahan lebih kreatif untuk mengeluarkan ide terbaru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	10	13,0	13,0	13,0
setuju	59	76,6	76,6	89,6
sangat setuju	8	10,4	10,4	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Atasan selalu memberikan perhatian kepada pegawai secara individu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
kurang setuju	6	7,8	7,8	9,1
setuju	53	68,8	68,8	77,9
sangat setuju	17	22,1	22,1	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Kepemimpinan Tranformasional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	2,6	2,6	2,6
3,25	1	1,3	1,3	3,9
3,50	3	3,9	3,9	7,8
3,75	12	15,6	15,6	23,4
4,00	33	42,9	42,9	66,2
4,25	11	14,3	14,3	80,5
4,50	9	11,7	11,7	92,2
4,75	3	3,9	3,9	96,1
5,00	3	3,9	3,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Lampiran 5

Deskripsi Variabel Kompensasi

Pegawai selalu mendapatkan bonus setelah melakukan suatu pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	10,4	10,4	10,4
setuju	61	79,2	79,2	89,6
sangat setuju	8	10,4	10,4	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pegawai mendapatkan komisi yang maksimal setelah melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	2,6	2,6	2,6
kurang setuju	2	2,6	2,6	5,2
setuju	68	88,3	88,3	93,5
sangat setuju	5	6,5	6,5	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pegawai selalu tepat waktu mendapatkan kompensasi yang di tangguhkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	11	14,3	14,3	14,3
setuju	65	84,4	84,4	98,7
sangat setuju	1	1,3	1,3	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pegawai mendapatkan bantuan pada hari tua

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	10,4	10,4	10,4
setuju	66	85,7	85,7	96,1
sangat setuju	3	3,9	3,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pegawai mendapatkan jaminan sosial dari kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	2,6	2,6	2,6
kurang setuju	6	7,8	7,8	10,4
setuju	69	89,6	89,6	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Seorang pegawai yang sukses selalu mendapatkan piagam penghargaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2,6	2,6	2,6
kurang setuju	10	13,0	13,0	15,6
setuju	62	80,5	80,5	96,1
sangat setuju	3	3,9	3,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Semua pegawai yang handal mendapatkan promosi jabatan baru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	2,6	2,6	2,6
kurang setuju	7	9,1	9,1	11,7
setuju	65	84,4	84,4	96,1
sangat setuju	3	3,9	3,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pegawai mendapatkan pujian lisan atau tulisan ketika berhasil meraih suatu misi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	2,6	2,6	2,6
kurang setuju	12	15,6	15,6	18,2
setuju	63	81,8	81,8	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,38	1	1,3	1,3	1,3
2,50	1	1,3	1,3	2,6
3,38	1	1,3	1,3	3,9
3,50	2	2,6	2,6	6,5
3,63	2	2,6	2,6	9,1
3,75	9	11,7	11,7	20,8
3,88	19	24,7	24,7	45,5
4,00	27	35,1	35,1	80,5
4,13	12	15,6	15,6	96,1
4,25	3	3,9	3,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Lampiran 6

Deskripsi Variabel Kompetensi

Pegawai memahami pekerjaan sesuai dengan bidangnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	4	5,2	5,2	5,2
setuju	62	80,5	80,5	85,7
sangat setuju	11	14,3	14,3	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pegawai mengetahui tentang prosedur kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
kurang setuju	2	2,6	2,6	3,9
setuju	61	79,2	79,2	83,1
sangat setuju	13	16,9	16,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pegawai mampu menyampaikan komunikasi dengan baik secara tulisan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	5	6,5	6,5	6,5
setuju	64	83,1	83,1	89,6
sangat setuju	8	10,4	10,4	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas secara lisan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	2,6	2,6	2,6
kurang setuju	11	14,3	14,3	16,9
setuju	61	79,2	79,2	96,1
sangat setuju	3	3,9	3,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pegawai memiliki sikap yang baik saat berkomunikasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
tidak setuju	1	1,3	1,3	2,6
kurang setuju	9	11,7	11,7	14,3
setuju	57	74,0	74,0	88,3
sangat setuju	9	11,7	11,7	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
tidak setuju	1	1,3	1,3	2,6
kurang setuju	10	13,0	13,0	15,6
setuju	57	74,0	74,0	89,6
sangat setuju	8	10,4	10,4	100,0
Total	77	100,0	100,0	

LAMPIRAN 7

Pengujian Reliability dan Validitas Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,675	,666	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pegawai bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi atau tujuan di kantor.	3,97	,396	77
Pegawai bekerja dengan efisien untuk menghasilkan output yang diharapkan	3,97	,606	77
Pegawai selalu mengutamakan kualitas pelayanan untuk kebutuhan pendidikan di aceh masa mendatang	3,86	,451	77
Pegawai selalu Tepat waktu, baik dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun kehadiran di kantor.	3,79	,522	77
Mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi	3,92	,532	77
Pegawai selalu menjaga keselamatan, baik keselamatan pribadi dan keselamatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja.	3,86	,451	77

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,896	3,792	3,974	,182	1,048	,005	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pegawai bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi atau tujuan di kantor.	19,40	2,796	,333	,195	,656
Pegawai bekerja dengan efisien untuk menghasilkan output yang diharapkan	19,40	2,086	,538	,298	,580
Pegawai selalu mengutamakan kualitas pelayanan untuk kebutuhan pendidikan di aceh masa mendatang	19,52	2,779	,275	,171	,673
Pegawai selalu Tepat waktu, baik dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun kehadiran di kantor.	19,58	2,378	,464	,237	,612
Mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi	19,45	2,330	,481	,322	,605
Pegawai selalu menjaga keselamatan, baik keselamatan pribadi dan keselamatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja.	19,52	2,700	,333	,209	,656

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,38	3,396	1,843	6

Lampiran 8

Pengujian Reliability dan Validitas

Variabel Kepemimpinan Tranformasional (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,726	,722	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Atasan pada kantor dapat dibanggakan yang memiliki sifat kharisma	4,08	,452	77
Atasan selalu memiliki sifat inspirasi dalam mengkomunikasikan simbol jabatan untuk meningkatkan harapan yang tinggi	4,10	,552	77
Atasan selalu mendorong bawahan lebih kreatif untuk mengeluarkan ide terbaru	3,97	,486	77
Atasan selalu memberikan perhatian kepada pegawai secara individu	4,12	,584	77

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,068	3,974	4,117	,143	1,036	,004	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Atasan pada kantor dapat dibanggakan yang memiliki sifat kharisma	12,19	1,685	,422	,198	,715
Atasan selalu memiliki sifat inspirasi dalam mengkomunikasikan simbol jabatan untuk meningkatkan harapan yang tinggi	12,17	1,353	,567	,369	,633
Atasan selalu mendorong bawahan lebih kreatif untuk mengeluarkan ide terbaru	12,30	1,581	,465	,219	,693
Atasan selalu memberikan perhatian kepada pegawai secara individu	12,16	1,239	,619	,409	,597

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,27	2,385	1,544	4

Lampiran 9

Pengujian Reliability dan Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,792	,790	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pegawai selalu mendapatkan bonus setelah melakukan suatu pekerjaan	4,00	,459	77
Pegawai mendapatkan komisi yang maksimal setelah melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal	3,99	,444	77
Pegawai selalu tepat waktu mendapatkan kompensasi yang di tangguhkan	3,87	,375	77
Pegawai mendapatkan bantuan pada hari tua	3,94	,375	77
Pegawai mendapatkan jaminan sosial dari kantor	3,87	,409	77
Seorang pegawai yang sukses selalu mendapatn piagram penghargaan	3,83	,616	77
Semua pegawai yang handal mendapatkan promosi jabatan baru	3,90	,475	77
Pegawai mendapatkan pujian lisan atau tulisan ketika berhasil meraih suatu misi	3,79	,468	77

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,898	3,792	4,000	,208	1,055	,005	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pegawai selalu mendapatkan bonus setelah melakukan suatu pekerjaan	27,18	4,388	,452	,258	,776
Pegawai mendapatkan komisi yang maksimal setelah melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal	27,19	4,475	,423	,205	,780
Pegawai selalu tepat waktu mendapatkan kompensasi yang di tangguhkan	27,31	4,638	,425	,241	,779
Pegawai mendapatkan bantuan pada hari tua	27,25	4,662	,410	,201	,781
Pegawai mendapatkan jaminan sosial dari kantor	27,31	4,323	,575	,386	,758
Seorang pegawai yang sukses selalu mendapatn piagram penghargaan	27,35	3,573	,651	,496	,742
Semua pegawai yang handal mendapatkan promosi jabatan baru	27,29	4,102	,592	,454	,753
Pegawai mendapatkan pujian lisan atau tulisan ketika berhasil meraih suatu misi	27,39	4,320	,476	,238	,772

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31,18	5,467	2,338	8

Lampiran 10

Pengujian Reliability dan Validitas Variabel Kompetensi (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,718	,723	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pegawai memahami pekerjaan sesuai dengan bidangnya	4,09	,435	77
Pegawai mengetahui tentang prosedur kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	4,12	,486	77
Pegawai mampu menyampaikan komunikasi dengan baik secara tulisan	4,04	,412	77
Pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas secara lisan	3,84	,515	77
Pengawai memiliki sikap yang baik saat berkomunikasi	3,94	,635	77
Pengawai memiliki semangat kerja yang tinggi	3,91	,632	77

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,989	3,844	4,117	,273	1,071	,012	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pegawai memahami pekerjaan sesuai dengan bidangnya	19,84	3,265	,437	,264	,686
Pegawai mengetahui tentang prosedur kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	19,82	3,177	,420	,236	,689
Pegawai mampu menyampaikan komunikasi dengan baik secara tulisan	19,90	3,384	,388	,227	,698
Pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas secara lisan	20,09	2,952	,522	,349	,658
Pengawai memiliki sikap yang baik saat berkomunikasi	20,00	2,605	,552	,360	,646
Pengawai memiliki semangat kerja yang tinggi	20,03	2,841	,422	,263	,694

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,94	4,140	2,035	6

Lampiran 11

Regression Linier Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	3,8957	,30793	77
Kepemimpinan Tranformasional	4,0682	,38610	77
Kompensasi	3,9000	,29220	77
Kompetensi	3,9888	,33946	77

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

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	,708 ^a	,501	,480	,22200	,501	24,409	3	73	,000

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

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,609	3	1,203	24,409	,000 ^b
Residual	3,598	73	,049		
Total	7,206	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,844	,370		2,282	,025
	Kepemimpinan Tranformasional	,317	,074	,398	4,259	,000
	Kompensasi	,151	,132	,144	1,145	,256
	Kompetensi	,294	,109	,324	2,693	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 12

Pengujian Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,480	,22200

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,609	3	1,203	24,409	,000 ^b
	Residual	3,598	73	,049		
	Total	7,206	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,844	,370		2,282	,025
	Kepemimpinan Tranformasional	,317	,074	,398	4,259	,000
	Kompensasi	,151	,132	,144	1,145	,256
	Kompetensi	,294	,109	,324	2,693	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,8578	4,2884	3,8957	,21791	77
Residual	-,65439	,37493	,00000	,21757	77
Std. Predicted Value	-4,763	1,802	,000	1,000	77
Std. Residual	-2,948	1,689	,000	,980	77

a. Dependent Variable: Kinerja

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

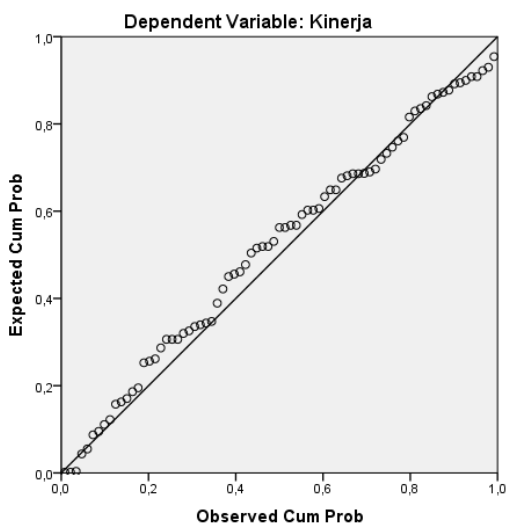
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,21757084
	Absolute	,076
Most Extreme Differences	Positive	,053
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,664
Asymp. Sig. (2-tailed)		,770

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,844	,370		2,282	,025		
	Kepemimpinan Tranformasional	,317	,074	,398	4,259	,000	,785	1,274
	Kompensasi	,151	,132	,144	1,145	,256	,435	2,297
	Kompetensi	,294	,109	,324	2,693	,009	,473	2,115

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepemimpinan Tranformasional	Kompensasi	Kompetensi
1	1	3,989	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,005	26,995	,01	,88	,03	,14
	3	,004	33,241	,93	,09	,02	,18
	4	,002	49,462	,06	,03	,94	,68

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,8578	4,2884	3,8957	,21791	77
Residual	-,65439	,37493	,00000	,21757	77
Std. Predicted Value	-4,763	1,802	,000	1,000	77
Std. Residual	-2,948	1,689	,000	,980	77

a. Dependent Variable: Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,234 ^a	,055	,016	,13634

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

b. Dependent Variable: ABS_RES

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,079	3	,026	1,416	,245 ^b
	Residual	1,357	73	,019		
	Total	1,436	76			

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,232	,227		1,024	,309
	Kepemimpinan Tranformasional	-,019	,046	-,053	-,410	,683
	Kompensasi	,137	,081	,292	1,694	,095
	Kompetensi	-,132	,067	-,325	-1,963	,053

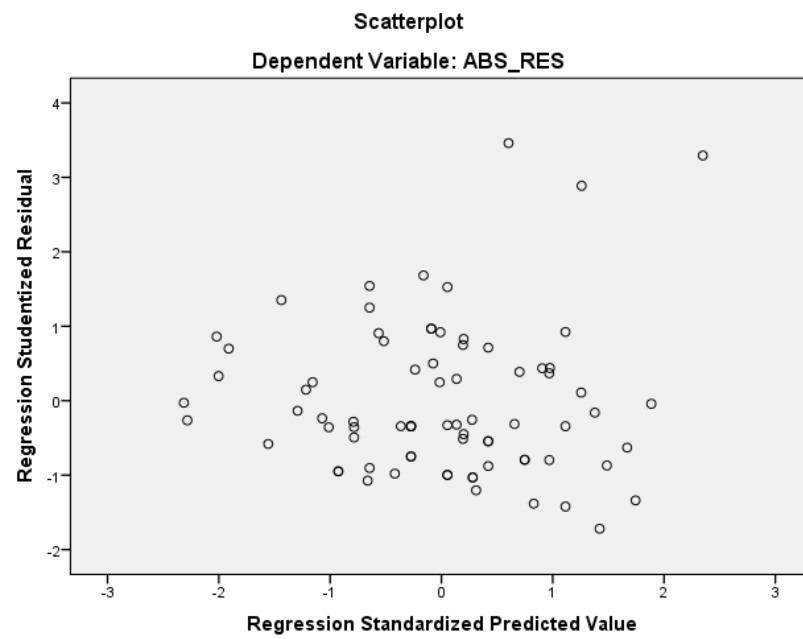
a. Dependent Variable: ABS_RES

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,0930	,2433	,1676	,03223	77
Std. Predicted Value	-2,314	2,349	,000	1,000	77
Standard Error of Predicted Value	,016	,086	,028	,013	77
Adjusted Predicted Value	,0853	,3241	,1673	,03719	77
Residual	-,19093	,46742	,00000	,13362	77
Std. Residual	-1,400	3,428	,000	,980	77
Stud. Residual	-1,720	3,460	,001	1,017	77
Deleted Residual	-,29629	,49770	,00026	,14458	77
Stud. Deleted Residual	-1,744	3,758	,011	1,049	77
Mahal. Distance	,049	29,078	2,961	4,917	77
Cook's Distance	,000	,619	,022	,086	77
Centered Leverage Value	,001	,383	,039	,065	77

a. Dependent Variable: ABS_RES

Charts



NO	Kepemimpinan Tranformasional				X1	Kompensasi								X2	Kompetensi						X3	KINERJA						Y
	X11	X12	X13	X14		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28		X31	X32	X33	X34	X35	X36		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	4	5	5	4,50	5	4	4	4	4	4	4	4	4,13	5	4	4	4	4	5	4,33	4	4	4	4	5	4	4,17
2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4	4,17	4	4	3	4	4	4	3,83
3	4	5	4	5	4,50	4	4	4	4	4	3	4	4	3,88	4	4	4	3	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	4,17	4	4	4	4	3	4	3,83
5	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4	4	4,00
6	5	4	4	4	4,25	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
7	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	4	4	4,13	4	4	4	4	3	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4,00
8	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	3	2	3,50	4	4	4	3	4	3	3,67	4	3	4	4	4	4	3,83
9	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
10	3	4	4	4	3,75	3	4	4	4	4	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4	3	3,83	4	4	4	4	4	3	3,83
11	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4,00
12	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4	4,33	4	4	4	4	4	4	4,00
13	4	4	3	4	3,75	3	2	3	4	4	4	4	3	3,38	4	4	3	2	3	4	3,33	3	4	4	4	3	4	3,67
14	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4	4,17	4	4	4	3	4	4	3,83
15	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	3	3,83	4	4	4	4	5	4	4,17
16	4	5	4	5	4,50	4	4	4	5	4	4	4	3	4,00	4	5	5	4	4	3	4,17	4	4	4	3	4	4	3,83
17	5	4	5	4	4,50	5	4	4	4	4	4	4	4	4,13	4	4	4	4	3	4	3,83	4	4	3	4	4	4	3,83
18	5	5	4	5	4,75	4	5	4	4	4	3	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	5	4	4,33
19	3	3	4	3	3,25	3	4	4	3	4	4	4	4	3,75	5	5	4	4	4	4	4,33	4	3	4	4	4	3	3,67
20	3	4	4	4	3,75	3	4	3	4	4	4	4	3	3,63	4	4	3	4	4	5	4,00	3	4	4	4	3	4	3,67
21	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	4	4	4,67	4	4	4	4	4	4	4,00
22	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	5	4	4,13	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4	4,17
23	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4	3	3,88	4	5	4	4	5	4	4,33	5	5	4	4	5	4	4,50
24	5	5	5	5	5,00	5	5	4	4	4	4	4	4	4,25	5	4	4	4	4	3	4,00	5	5	4	4	5	4	4,50
25	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	4	4	4,13	4	4	5	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4	4	4,00
26	4	5	4	5	4,50	4	4	4	4	3	4	4	3	3,75	4	4	4	5	5	4	4,33	4	5	4	4	4	4	4,17
27	5	5	4	5	4,75	5	4	4	5	4	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4	3	3,83	5	4	4	4	4	4	4,17
28	3	4	3	2	3,00	3	4	3	3	2	1	2	2	2,50	3	2	3	3	2	1	2,33	3	2	2	3	4	3	2,83
29	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	3	4	3,88	5	4	4	5	4	4	4,33	4	4	4	3	4	3	3,67
30	4	3	4	3	3,50	4	4	4	3	4	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
31	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	5	4	4,13	4	5	4	4	4	4	4,17	4	5	4	3	4	4	4,00
32	5	5	5	5	5,00	5	4	4	4	4	4	4	3	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	4	3,83
33	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00

34	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4	4	3	4	4	3,88	4	3	4	4	5	4	4,00	4	5	4	4	4	4	4,17
35	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	5	4	4,33	4	4	4	4	4	4	4,00
36	4	5	5	4	4,50	4	5	4	4	3	4	4	4	4,00	4	5	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4	4	4	4,00
37	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	3	3	4	3,75	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4	4,17
38	4	5	4	5	4,50	4	4	4	5	4	4	3	4	4,00	4	4	5	4	5	4	4,33	4	5	4	4	4	3	4,00
39	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	5	4	4,25	5	4	4	3	4	4	4,00	4	4	4	4	3	4	3,83
40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	3	3,88	4	4	4	4	4	5	4,17	4	4	3	4	4	4	3,83
41	4	3	4	3	3,50	3	2	3	3	2	1	2	3	2,38	3	4	3	2	1	2	2,50	4	3	4	3	2	1	2,83
42	4	5	5	5	4,75	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13	3	4	4	3	4	4	3,67	4	4	4	4	4	3	3,83
43	5	4	4	4	4,25	5	4	4	4	4	4	4	4	4,13	4	4	4	4	5	5	4,33	4	4	4	4	3	4	3,83
44	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4	4	4,00
45	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	3	3	4	3,63	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
46	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	3	4	3,88	4	4	4	4	5	4	4,17	4	4	4	4	4	4	4,00
47	4	5	4	5	4,50	4	4	5	4	4	4	4	4	4,13	4	4	5	4	4	4	4,17	4	4	4	4	3	4	3,83
48	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	3,83	3	4	4	4	4	4	3,83
49	4	4	3	4	3,75	4	3	4	4	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	3	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4,00
50	4	4	3	4	3,75	4	4	3	4	4	4	4	4	3,88	4	4	3	4	4	4	3,83	4	3	4	4	4	4	3,83
51	4	4	4	3	3,75	4	4	4	3	4	4	4	4	3,88	5	5	4	4	4	4	4,33	4	4	4	4	4	4	4,00
52	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4	4,17
53	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	4	3,83
54	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	3,83	4	4	3	4	4	4	3,83
55	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4	4,17
56	4	4	4	3	3,75	4	4	4	3	4	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3	3,67
57	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	3	3,88	3	4	4	3	4	4	3,67	4	4	4	4	4	4	4,00
58	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	3,83
59	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	4	3,83	4	3	4	3	2	3	3,17
60	5	4	4	5	4,50	4	3	4	3	4	3	4	3	3,50	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	3,83
61	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	4,17	4	4	4	4	4	4	4,00
62	4	5	4	4	4,25	5	4	4	4	4	4	4	4	4,13	4	4	5	4	4	4	4,17	4	5	4	4	4	4	4,17
63	4	4	3	4	3,75	4	4	3	4	4	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	3,83
64	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	5	4,00	4	4	4	4	5	4	4,17
65	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	4	3,83	4	4	4	5	4	4	4,17
66	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4	4	3	4	4	3,88	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	4	3,83
67	4	4	3	4	3,75	3	4	4	4	4	3	4	4	3,75	4	4	4	4	4	3	3,83	4	4	4	3	4	4	3,83
68	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	4	3	4	3,75	4	5	4	4	3	4	4,00	4	4	3	2	4	4	3,50

69	4	4	4	4	4,00	3	4	3	4	4	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	3,83
70	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4	3	4	3	3,75	4	4	5	4	4	3	4,00	4	3	4	4	4	4	3,83
71	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4	4,33	4	5	4	4	4	4	4,17
72	5	4	4	4	4,25	5	4	4	4	4	4	4	4	4,13	4	4	4	4	5	4	4,17	4	4	4	3	4	4	3,83
73	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	3	3,88	4	4	4	4	3	4	3,83	4	3	3	2	3	4	3,17
74	4	5	4	4	4,25	4	4	3	4	4	4	4	4	3,88	5	4	4	4	4	3	4,00	4	5	4	4	4	4	4,17
75	4	3	3	4	3,50	4	4	4	4	3	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	4	3,83
76	4	2	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3	3,67	3	2	3	2	3	4	2,83
77	4	3	4	5	4,00	4	4	3	4	4	3	4	4	3,75	4	4	4	3	3	4	3,67	5	4	3	4	4	4	4,00

Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH

Berikut merupakan kuesioner yang berkaitan dengan penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan tranformasional, kompensasi dan kopetensi terhadap kinerja, oleh karena itu saya mohon bantuan dan kesediannya untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas partisipasinya dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

No Kuesioner	:	(Tidak perlu diisi)											
Nama	:												
Jenis kelamin	:	<table border="1"><tr><td>a. Laki-laki</td></tr></table>	a. Laki-laki	<table border="1"><tr><td>b. Perempuan</td></tr></table>	b. Perempuan								
a. Laki-laki													
b. Perempuan													
Usia	:	<table border="1"><tr><td>a. 23 – 26 Tahun</td></tr><tr><td>c. 27 – 30 Tahun</td></tr></table>	a. 23 – 26 Tahun	c. 27 – 30 Tahun	<table border="1"><tr><td>b. 31 – 33 Tahun</td></tr><tr><td>d. > 34 Tahun</td></tr></table>	b. 31 – 33 Tahun	d. > 34 Tahun						
a. 23 – 26 Tahun													
c. 27 – 30 Tahun													
b. 31 – 33 Tahun													
d. > 34 Tahun													
Jenjang Pendidikan	:	<table border="1"><tr><td>a. SMA</td></tr><tr><td>c. S1</td></tr></table>	a. SMA	c. S1	<table border="1"><tr><td>b. D3</td></tr><tr><td>d. S2</td></tr></table>	b. D3	d. S2						
a. SMA													
c. S1													
b. D3													
d. S2													
Sub Bidang	:	<table border="1"><tr><td>a. Hukum pegawai dan umum</td></tr><tr><td>c. Informasi dan humas</td></tr><tr><td>e. Pembinaan SMK</td></tr><tr><td>g. Bidang sarana dan prasarana</td></tr><tr><td>i. UPTD Pusat layanan autis</td></tr></table>	a. Hukum pegawai dan umum	c. Informasi dan humas	e. Pembinaan SMK	g. Bidang sarana dan prasarana	i. UPTD Pusat layanan autis	<table border="1"><tr><td>b. Keuangan dan pengelolaan aset</td></tr><tr><td>d. Pembinaan SMK dan PKLM</td></tr><tr><td>f. Pembinaan tenaga guru dan tenaga pendidikan</td></tr><tr><td>h. UPTD TEKKOMDIK</td></tr><tr><td>j. UPTD Wilayah 1</td></tr></table>	b. Keuangan dan pengelolaan aset	d. Pembinaan SMK dan PKLM	f. Pembinaan tenaga guru dan tenaga pendidikan	h. UPTD TEKKOMDIK	j. UPTD Wilayah 1
a. Hukum pegawai dan umum													
c. Informasi dan humas													
e. Pembinaan SMK													
g. Bidang sarana dan prasarana													
i. UPTD Pusat layanan autis													
b. Keuangan dan pengelolaan aset													
d. Pembinaan SMK dan PKLM													
f. Pembinaan tenaga guru dan tenaga pendidikan													
h. UPTD TEKKOMDIK													
j. UPTD Wilayah 1													
Pendapatan	:	<table border="1"><tr><td>a. Rp.2.800.000 – Rp.3.500.000</td></tr></table>	a. Rp.2.800.000 – Rp.3.500.000	<table border="1"><tr><td>b. Rp.3.600.000 – Rp.4.400.000</td></tr></table>	b. Rp.3.600.000 – Rp.4.400.000								
a. Rp.2.800.000 – Rp.3.500.000													
b. Rp.3.600.000 – Rp.4.400.000													
		<table border="1"><tr><td>c. Rp.4.500.000 – Rp.5.000.000</td></tr></table>	c. Rp.4.500.000 – Rp.5.000.000	<table border="1"><tr><td>d. > Rp. 5.000.000</td></tr></table>	d. > Rp. 5.000.000								
c. Rp.4.500.000 – Rp.5.000.000													
d. > Rp. 5.000.000													

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda centang (✓) pada kolom bobot nilai yang telah disediakan untuk pilihan jawaban yang menurut anda paling tepat.

Keterangan :

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

A. Berikut ini item pernyataan yang berkaitan dengan kinerja yang merupakan variabel (Y)

	Kinerja	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Pegawai bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi atau tujuan di kantor.					
2.	Pegawai bekerja dengan efisien untuk menghasilkan output yang diharapkan					
3.	Pegawai selalu mengutamakan kualitas pelayanan untuk kebutuhan pendidikan di aceh masa mendatang					
4.	Pegawai selalu Tepat waktu, baik dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun kehadiran di kantor.					
5.	Mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi					
6.	Pegawai selalu menjaga keselamatan, baik keselamatan pribadi dan keselamatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja.					

- B. Berikut ini item pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan transaksional yang merupakan variabel (X_1)

No	Kepemimpinan Tranformasional	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Atasan pada kantor dapat dibanggakan yang memiliki sifat kharisma					
2.	Atasan selalu memiliki sifat inspirasi dalam mengkomunikasikan simbol jabatan untuk meningkatkan harapan yang tinggi					
3.	Atasan selalu mendorong bawahan lebih kreatif untuk mengeluarkan ide terbaru					
4.	Atasan selalu memberikan perhatian kepada pegawai secara individu					

- C. Berikut ini item pernyataan yang berkaitan dengan *team work* yang merupakan variabel (X_2)

	Kompensasi	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Pegawai selalu mendapatkan bonus setelah melakukan suatu pekerjaan					
2.	Pegawai mendapatkan komisi yang maksimal setelah melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal					
3.	Pegawai selalu tepat waktu mendapatkan kompensasi yang di tangguhkan					
4.	Pegawai mendapatkan bantuan pada hari tua					
5.	Pegawai mendapatkan jaminan sosial dari kantor					
6.	Seorang pegawai yang sukses selalu mendapatkan piagam penghargaan					
7.	Semua pegawai yang handal mendapatkan promosi jabatan baru					
8.	Pegawai mendapatkan pujian lisan atau tulisan ketika berhasil meraih suatu misi					

D. Berikut ini item pernyataan yang berkaitan dengan *team work* yang merupakan variabel (X_3)

	Kompetensi	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Pegawai memahami pekerjaan sesuai dengan bidangnya					
2.	Pegawai mengetahui tentang prosedur kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan					
3.	Pegawai mampu menyampaikan komunikasi dengan baik secara tulisan					
4.	Pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas secara lisan					
5.	Pengawai memiliki sikap yang baik saat berkomunikasi					
6.	Pengawai memiliki semangat kerja yang tinggi					

MATERI Tabel F, Tabel t dan Tabel r

Nilai f_{Tabel} Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

MATERI Tabel F, Tabel t dan Tabel r

NILAI t tabel

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel



PENGALAMAN BEKERJA

- Admin Locy Slocky
 - ☞ Bergerak pada penjualan baju online,
- Dinas Pendidikan Aceh
 - ☞ Operator Dinas Pendidikan Aceh, adalah pekerjaan fungsional pada instansi pemerintahan. Operator untuk meningkatkan faktor keselamatan, efisiensi, dan menambah produktivitas pada instansi dimana ia bekerja.
 - ☞ Staff Administrasi pada Dinas Pendidikan Aceh, pekerjaan Membantu Kepala Staf Administrasi dalam merencanakan, dan melaksanakan, kegiatan sesuai dengan visi, misi, tujuan, dan rencana kerja.

KEMAMPUAN

Microsoft Word	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Microsoft Excel	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Bahasa Inggris	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Teknologi Informasi	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

XYPPIXYΛYM ζITAE Muhammad Yudi Yufdiar, S.E

Μυηαμμαδ Yυδ! Yυτd!αr, S.E XYPPIXYΛYM ζITAE

BIODATA

PENDIDIKAN

☞ SD Negeri 9 Banda Aceh	2002 - 2008
☞ SMP Negeri 7 Banda Aceh	2008 - 2011
☞ SMA Negeri 7 Banda Aceh	2011 - 2014
☞ Universitas Muhammadiyah Aceh	2014 - 2019

DATA DIRI

Tanggal Lahir	: 18 Mei 1996
Tempat Lahir	: Banda Aceh
Jenis Kelamin	: Laki - Laki
Agama	: Islam
Warga Negara	: Indonesia
Status	: Belum Kawin

KONTAK

Alamat	: Jl. Jendral Sudirman No.22 Lamtamen Timur Kec. Jaya Baru Dusun Kamboja
Email	: yudi.yufdiar@yahoo.com
No HP	: 0821 6703 7938
Iq	: @dimuhammad_yudi