

Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institusi Pendidikan Di Kota Binjai

Dedi Wahyudi^{1*}, Kiki Farida Ferine², Kasim Siyo²

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I, Medan, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Magister Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

Email: ^{1*}ki.dewa@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan asset dalam perusahaan yang harus dikelola dan dipelihara dengan baik agar dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Kegiatan ini dilakukan oleh bagian personalia. Kompetensi kerja merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja atas dasar pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja. Kompetensi kerja harus dimiliki setiap pegawai guna menghadapi tantangan dalam dunia kerja. Disamping itu, kompensasi juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan, karena apabila kompensasi yang diberikan dianggap belum layak oleh para pegawai, maka berakibat pada mundurnya pegawai dari institusi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh kompetensi kerja (variabel bebas) terhadap kinerja pegawai (variabel terikat). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di institusi pendidikan tersebut. Sedangkan sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi penelitian ini atau disebut sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket dan studi dokumentasi. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan uji kualitas data, regresi linier berganda, uji t dan uji F dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di institusi pendidikan tersebut. Secara bersama-sama, variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Institusi Pendidikan

1. PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama, yaitu agar dapat berkembang dan dapat mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja pegawai yang tinggi. Karena dengan kinerja yang maksimal, berarti pegawai mampu menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan ini berarti bahwa apa yang dicita-citakan perusahaan dapat tercapai. Sebagaimana diungkapkan Sihombing, Gultom dan Sijabat (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan[1].

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya adalah kompetensi pegawai. Kompetensi menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan dalam melakukan penarikan karyawan. Kompetensi pegawai merupakan kombinasi dari pengetahuan, kemampuan dan sikap yang diharapkan dapat mewujudkan kinerja yang maksimal demi tercapainya cita-cita perusahaan. Rendahnya kompetensi pegawai dapat berakibat pada menurunnya kinerja pegawai. Sebagaimana diungkapkan Sutrisno (2016) bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung sikap kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan[2].

Disamping kompetensi, kompensasi juga menjadi faktor lain yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Menurunnya kinerja pegawai dapat diakibatkan oleh rendahnya kompensasi. Sebagaimana diungkapkan Mangkunegara (2013) bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan pada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja[3].

Dari studi tentang kinerja ini mengantar kita pada kenyataan bahwa manusia bukanlah makhluk yang berdimensi tunggal, tetapi manusia itu adalah yang multi dimensional, dimana manusia di samping mempunyai kebutuhan biologis juga mempunyai kebutuhan rohani atau yang bersifat psikologis. Dan tentunya kita menyadari bahwa tiap-tiap pegawai mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapan yang berbeda, sehingga peranan kepemimpinan sangat penting untuk diperhitungkan dalam rangka terciptanya kinerja yang tinggi. Oleh sebab itu faktor kompetensi dan kompensasi sangat erat hubungannya dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

2. TEORITIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu perlu pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa MSDM adalah kegiatan untuk membantu serta mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, memerlukan ilmu dan seni yang dapat mengatur peranan dan hubungan tenaga kerja yang efektif dan efisien.^[4] Sedangkan Sutrisno (2016) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan bahwa dalam menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dibutuhkan kebijakan dan praktik yang meliputi perekrutan, penyiangan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian dibutuhkan seseorang dari posisi[2].

2.2 Kompetensi Kerja

Boulter, Dalziel dan Hill (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.^[2] Sedangkan *Wibowo* (2014) mendefinisikan 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^[5].

Spencer dan Spencer (sebagaimana dikutip dalam *Wibowo*, 2014) menyebutkan 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu : (a) Motif yang mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu, (b) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. (c) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. (d) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. (e) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analisis dan konseptual^[5].

2.3 Kompensasi

Handoko (sebagaimana dikutip dalam *Sihombing, Gultom dan Sijabat*, 2015) kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.^[1] Sedangkan *Yani* (2012) mendefinisikan kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang diberikan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang meningkat/tinggi^[6]. *Yani* (2012) Jenis kompetensi di bagi menjadi 2 (dua) kelompok : (a) Kompensasi finansial langsung dan tak langsung yaitu gaji, upah, komisi, bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan sebagainya. (b) Kompensasi non finansial yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan^[6].

2.4 Kinerja

Sinambela (2016) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya menjapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.*Riani* (2013) menyatakan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau kelompok dalam perusahaan^[8].

Riani (2013) mengungkapkan 3 (tiga) dimensi faktor penilaian kinerja yang perlu dimasukkan kedalam penilaian prestasi kerja yaitu: (a) tingkat kedisiplinan karyawan, (b) tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, (c) perilaku-perilaku inovatif dan spontan diluar persyaratan-persyaratan tugas formal untuk meningkatkan efektivitas perusahaan^[8].

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. *Sugiyono* (2016) menyatakan bahwa metode ini disebut juga metode tradisional, karena sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian^[9]. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Sedangkan *Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat* (2017) menyatakan metode ini menggunakan data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*)^[10].

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut *Arikunto* (2014) Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti^[11]. Populasi penelitian ini berjumlah 31 (tigapuluh satu) orang pegawai dan merupakan pegawai tetap yang bekerja di Institusi Pendidikan. *Siregar* (2017) Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat ciri yang dikehendaki dari populasi tersebut^[12]. Sampel penelitian adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 31 orang. Teknik ini disebut sampel jenuh. *Sugiyono* (2016) Sampel jenuh adalah menentukan sampel menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel.. Penelitian ini disebut juga dengan istilah penelitian populasi^[9].

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan studi dokumen. *Sugiyono* (2016) menyatakan kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab dengan maksud mengumpulkan data.^[9] *Arikunto* (2014) Studi dokumentasi merupakan cara untuk mencari data-data, hal-hal lainnya menyangkut variabel dalam bentuk catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, ledger, prasasti, agenda^[11]. Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang gambaran umum lokasi penelitian.

3.4 Teknik Analisis Data

Dey (sebagaimana dikutip dalam Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat, 2017) “*Analysis is a process of resolving data into its constituent components to reveal its characteristic elements an structure*”. Agar data bisa dianalisis maka data tersebut harus dipecah terlebih dahulu menjadi bagian-bagian kecil (menurut elemen atau struktur). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial[10]. Analisis ini bertujuan untuk menghasilkan suatu temuan yang dapat digeneralisasikan secara lebih luas kedalam wilayah populasi.

4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisa

Teknik yang digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan dalam penelitian ini. Dari hasil analisa ini akan diperoleh gambaran kondisi objek penelitian.

4.1.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah butir-butir pernyataan pada kuesioner tersebut valid atau tidak valid. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan bernilai positif, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid, sehingga pernyataan tersebut dapat dijadikan dasar untuk melanjutkan pengujian berikutnya. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil daripada r tabel dan bernilai positif atau negatif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan butir pertanyaan tersebut harus diganti dengan butir pernyataan lainnya. Berikut adalah hasil uji validitas instrumen untuk seluruh variabel menggunakan aplikasi SPSS Versi 22.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas untuk variabel Kompetensi (X₁), Kompensasi (X₂) dan Kompetensi (Y)

Kompetensi Kerja (X₁)			Kompensasi (X₂)			Kinerja Pegawai (Y)		
Perny.	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Perny.	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Perny.	r_{Hitung}	r_{Tabel}
1	0,490	0,355	1	0,490	0,355	1	0,644	0,355
2	0,674	0,355	2	0,674	0,355	2	0,610	0,355
3	0,692	0,355	3	0,692	0,355	3	0,604	0,355
4	0,733	0,355	4	0,733	0,355	4	0,784	0,355
5	0,589	0,355	5	0,589	0,355	5	0,457	0,355
6	0,565	0,355	6	0,565	0,355	6	0,796	0,355
7	0,817	0,355	7	0,817	0,355	7	0,644	0,355
8	0,539	0,355	8	0,539	0,355	8	0,638	0,355
9	0,662	0,355	9	0,662	0,355	9	0,595	0,355
10	0,556	0,355	10	0,556	0,355	10	0,689	0,355
11	0,595	0,355	11	0,595	0,355	11	0,610	0,355
12	0,533	0,355	Sumber : Hasil Penelitian (2019)			Sumber : Hasil Penelitian (2019)		
13	0,429	0,355	Sumber : Hasil Penelitian (2019)			Sumber : Hasil Penelitian (2019)		

Pada tabel didapat hasil pengujian validitas untuk variabel Kompetensi Kerja (X₁), Kompensasi (X₂) dan variabel Kinerja Pegawai (Y), menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid hal tersebut dapat dilihat dari nilai r_{Hitung} lebih besar dari nilai r_{Tabel}.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten dipergunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dan dengan alat ukur yang sama pula. Kriteria instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas melalui cronbach's alfa atau (r) > 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas instrumen untuk seluruh variabel menggunakan aplikasi SPSS Versi 22.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas untuk variabel Kompetensi (X₁), Kompensasi (X₂) dan Kompetensi (Y)

Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
0,830	13	0,887	11	0,852	11
Sumber : Hasil Penelitian (2019)		Sumber : Hasil Penelitian (2019)		Sumber : Hasil Penelitian (2019)	

Hasil uji reliabilitas terhadap ketiga variabel menunjukkan nilai Cronhbach Alfa dari seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi secara normal atau tidak. Artinya, jawaban responden pada kuesioner atas sebuah pernyataan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya. Sehingga layak untuk diuji. Salah satu cara untuk melihat normalitas data melalui pengujian *Kolmogorov – Smirnov* untuk semua variabel dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Data dikatakan normal apabila data memiliki nilai signifikansi lebih besar dari pada 0,05.

Tabel 3. Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	31
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	3,59358140
Most	Absolute	,109
Extreme	Positive	,099
Differences	Negative	-,109
Kolmogrov Smirnov Z		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

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

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan data pada tabel, nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov Z* adalah sebesar 0,109. Nilai tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,05 dan berarti data terdistribusi secara normal.

4.1.2 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier dalam penelitian ini adalah untuk memprediksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data dimasa lalu atau untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 didapat koefisien regresi sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,507	5,779		1,818	,080
1 Kompetensi	,548	,113	,677	4,828	,000
Kompensasi	,054	,091	,082	,586	,562

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

4.1.3 Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dapat dianalisis dari koefisien regresi dengan kriteria dalam melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Pada penelitian ini jumlah responden (n) = 31, didapatkan nilai *degree of freedom* (df) = $n - 2 = 29$, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,452.

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil pengujian parsial, variabel Kompetensi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan berdasarkan kriteria Uji t, nilai didapatkan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 4,828 > t_{tabel} = 2,462$, maka H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara Kompetensi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada institusi pendidikan.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil pengujian secara parsial, variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan berdasarkan kriteria Uji t, didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,562 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 0,586 < t_{tabel} = 2,452$, maka H_0 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada institusi pendidikan.

4.1.4 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{Hitung} dengan nilai F_{Tabel} . Apabila $F_{Hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima, namun apabila $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak, atau dengan melihat nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, namun apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil *Anova* Uji F antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	386,327	2	193,164	13,961	,000 ^b
1 Residual	387,415	28	13,836		
Total	773,742	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 22, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai F_{Hitung} adalah sebesar 13,961 yang lebih besar dari pada F_{Tabel} sebesar 2,55. Dari kedua analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga untuk meningkatkan Kinerja Pegawai institusi pendidikan, maka Kompetensi Kerja dan Kompensasi harus ditingkatkan.

4.1.5 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar Kompetensi dan Kompensasi mempengaruhi Kinerja Pegawai LP3I Binjai, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui aplikasi SPSS versi 22. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut..

Tabel 8. Koefisien Determinasi **Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,499	,464	3,720

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,464 atau 46,4%. Kondisi ini menjelaskan bahwa variabel Kompetensi Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di institusi pendidikan sebesar 46,4%. Sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. hal ini sejalan dengan penelitian Nursaifulloh (2015) yang menyatakan bahwa Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan[13].

Hasil yang berbeda ditunjukkan pada variabel Kompensasi bahwa secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Pratiwi dan Wahyudi (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja[15].

Namun secara simultan, variabel kompetensi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di institusi pendidikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Ratnasari (2016) yang menyatakan variabel kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai[16].

5. KESIMPULAN

1. Berdasarkan pengujian secara parsial (Uji t), variabel Kompetensi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan berdasarkan kriteria Uji t, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai insitusi pendidikan. Kompetensi kerja yang dimaksud adalah motif, sifat konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Hal ini berkaitan dengan teori yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi kerja.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial (Uji t) variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan berdasarkan kriteria Uji t dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai institusi pendidikan. Kompensasi yang dimaksud adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang lanngsung maupun tidak seperti gaji, insentif, tunjangan dan bonus guna meningkatkan kinerja pegawai pada institusi pendidikan.

3. Secara simultan, variabel Kompetensi Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
4. Koefisien Determinasi dilihat dari nilai Adjusted R Square pada tabel sebesar 0,464 atau 46,4%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 46,4% variabel Kompetensi Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai institusi pendidikan. Sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENCES

- [1] Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sijabat, S. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit In Media.
- [2] Sutrisno, E. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenadamedia Group
- [3] Mangkunegara, A. A. A. P. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan duabelas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- [4] Hasibuan, M. S. P. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan kesembilan belas. Jakarta : Bumi Aksara
- [5] Wibowo. (2014) Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers
- [6] Yani, H. M. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Asli. Jakarta : Mitra Kencana Media
- [7] Sinambela, L. P. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Jakarta : Bumi Aksara
- [8] Riani, A. L. (2013) Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu
- [9] Sugiyono (2016) Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Baru. Bandung : Alfabeta
- [10] Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2017) Metode Penelitian – Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eview, Amos, Lisrel. Cetakan ke-5. Medan : USU Press
- [11] Arikunto, S. (2014) Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik. Cetakan ke 15. Jakarta : Rineke Cipta
- [12] Siregar, S. (2017) Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. Cetakan keempat. Jakarta : Kencana
- [13] Nursaifullah. (2015) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengurus Gabungan Kelompok Tani Di Kabupaten Sinjai. <http://stisipm-sinjai.ac.id>.
- [14] Pratiwi, H. & Wahyudi, D (2018) Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karayawan Pada CV. Karya Mandiri. Jurnal Bis-A Vol. 1 No. 2 Tahun 2018. LPPM Politeknik LP3I Medan
- [15] Pratiwi, H. & Wahyudi, D (2018) Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karayawan Pada CV. Karya Mandiri. Jurnal Bis-A Vol. 1 No. 2 Tahun 2018. LPPM Politeknik LP3I Medan
- [16] Ratnasari, S. L. (2016) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Quality Assurance PT. FEB Batam. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis - FEB UMSIDA. <http://eprints.umsida.ac.id>.