

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI (Survey Pada Pegawai Universitas Widyatama)**

**Pawit Wartono**

Program Studi Desain Grafis, Institut Manajemen Wiyata Indonesia  
pawitwartono@imwi.ac.id

**Ryan Kurniawan**

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Widyatama  
ryan.kurniawan@widyatama.ac.id

### **ABSTRACT**

*The era of globalization demands progress in all areas including in education. The world of education is the only formal institution to answer all the challenges that occur. This is where the role of the institution of education providers becomes important, because in it there are components of Human Resources in demand to work with professional and good quality work that is expected to be able to improve the progres of the institution. The purpose of this study is to determine the picture of Compensation and Competence and Employee Performance at Widyatama University. In addition, this study also aims to determine how much Compensation and Competence will together affect employee performance at Widyatama University. This research was conducted on Employees at Widyatama University with 66 respondents. The data collection technique is done through questionnaire and direct observation and using descriptive analysis method verifikatif. As for testing the hypothesis used multiple regression analysis method to test the hypothesis used t test and F test at the level of  $\alpha = 0.05$  with the help of SPSS Version 20 and Microsoft Excel program. Based on the results of research shows the picture that the compensation of employees are in good category, employee competence is in good category, and Employee Performance is in good category. There is a positive influence and significant variable Compensation to Performance of 0.467 or 46,7%, while the Competence variable significantly influence Employee Performance of 0.321 or 32,1%. The effect of simultaneous Compensation and Competence on Performance of 0.576 or 57,6% and the rest of 0.424 or 42,4% is another variable that is not examined. The conclusion of this research is there is significant influence between Compensation and Competence to effort of improvement of Employee Performance at WidyatamaUniversity*

**Keywords:** *Compensation, Competence, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Penelitian**

Seiring dengan perkembangan jaman terutama dalam bidang ilmu pengetahuan, Perguruan Tinggi merupakan organisasi yang diharapkan dapat menghadapi tantangan secara professional. Unsur utama dalam pencapaian tujuan organisasi adalah orang-orang dalam organisasi itu sendiri. Sangat di butuhkan orang-orang yang trampil dan handal dalam mengaplikasikan kegiatan manajemen sebagai proses pendayagunaan sumner daya manusia untuk tujuan yang ditetapkan organisasi. Sumber daya yang dimaksud adalah Sumber Daya Manusia yang berada dalam organisasi. Proses ini akan melibatkan organisasi,

arahan, koordinasi dan evaluasi terhadap Sumber Daya Manusia.

Universitas Widyatama merupakan Perguruan Tinggi swasta di Bandung yang memiliki komitmen untuk ikut bersama sama pemerintah untuk berjuang dalam rangka ikut serta mencerdaskan anak bangsa terutama dalam pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan. Yayasan Widyatama sebagai Badan Penyelenggara saling bahu membahu bersinergi untuk mewujudkan institusi pendidikan yang menaungi 14 program studi ini agar menjadi yang terdepan dalam perkembangan dunia pendidikan. Segala daya dan upaya dilakukan dari mulai peningkatan mutu pendidikan yang disesuaikan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi terkini,

peningkatan fasilitas serta kerjasama dalam dan luar negeri hingga pemanfaatan sumber daya manusia yang handal pun sedang di upayakan.

Namun dalam perkembangannya pelaksanaan semua kegiatan dalam rangka pengembangan Universitas Widyatama ini tidak terlepas dari peningkatan pengembangan sumber daya manusianya. Sebagai upaya perwujudan keinginan masyarakat dalam penentuan sejumlah harapan yang baik maka perlu diperhatikan maksimalnya tingkat kinerja pegawainya sehingga memberikan kemungkinan besar terhadap hasil kerja yang baik.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan memberikan balas jasa atau kompensasi, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan yang baik. Pengembangan sumber daya manusia pada prosesnya terkait dengan implementasi administrasi personel, dimana pengembangan sumber daya manusia di dasarkan pada tujuan dan kebutuhan organisasi. Adapun dapat dinyatakan pula bahwa pengembangan sumber daya manusia di arahkan untuk memperbaiki unjuk kerja dalam sebuah tanggungjawab kerja baik secara individu ataupun dalam rangka mengembangkan kecakapan dan ketrampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam rangka mengoptimalkan potensi masing masing pegawai atau karyawan.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang efektif tentu banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah faktor yang berasal dari diri pegawai itu sendiri yang disebut faktor internal seperti pengetahuan, motivasi kerja dan kepribadian. Ada juga faktor yang berasal dari luar pegawai atau disebut sebagai faktor eksternal seperti lingkungan

kerja, hubungan kerja, tindakan kompensasi dan lain sebagainya.

Optimalisasi pencapaian kinerja sangat di pengaruhi oleh kinerja yang kuat yang didukung oleh penghargaan dan kompensasi yang seimbang. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan secara langsung atau tidak langsung, finansial atau non finansial yang adil atas sumbangan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi memungkinkan seorang pegawai atau karyawan akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Universitas Widyatama saat ini dalam menjalankan roda organisasi, di dukung oleh 481 orang pegawai yang terdiri dari 192 pegawai non edukatif dan 289 sisanya adalah tenaga dosen. Namun penulis akan fokus menganalisa bagian dari pegawai saja, dimana masalah kompetensi, kompensasi dan kinerja pegawai pegawai menarik untuk di kaji sehubungan dengan upaya peningkatan kinerja yang sedang di lakukan

Sebagai dasar penelitian yang akan penulis lakukan, bersama ini kami sampaikan data laporan atas penelitian yang dilakukan Lembaga Penjamin Mutu (LPM) Widyatama yang secara rutin dilakukan setiap tahun. Data dimaksud didapatkan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada pegawai di Universitas Widyatama, yang hasilnya dilaporkan secara periodik ke Badan Penyelenggara yaitu Yayasan Widyatama.

Berikut adalah hasil rekapitulasi kuesioner penilaian/persepsi responden diberikan oleh Universitas Widyatama yang didalamnya menyangkut Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai dari TA. 2014/2015 s.d TA. 2016/2017 dengan prosentase di katagori baik ketika indek prosentase diatas 80%.

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Hasil Kuesioner Persepsi/Penilaian Responden**

No	Pertanyaan	Dalam Persentase th 2014/2015	Dalam Persentase th 2015/2016	Dalam Persentase th 2016/2017
1	Kemampuan institusi dalam mendorong & mendukung pengembangan diri ( <b>Kompetensi</b> )	76	82	79
2	Posisi/pekerjaan yang bapak/ibu saat ini sesuai dengan kompetensi yang bapak/ibu miliki ( <b>Kompetensi</b> )	75	82	78

No	Pertanyaan	Dalam Persentase th 2014/2015	Dalam Persentase th 2015/2016	Dalam Persentase th 2016/2017
3	Dukungan institusi dalam bentuk pelaksanaan kegiatan yang mendukung pengembangan diri (seminar, pelatihan, training) ( <b>Kompetensi</b> )	76	81	78
4	Sarana dan kesediaan institusi (Prodi/Fakultas/Biro/Universitas) untuk mendengarkan keluhan dan menindaklanjutinya	81	81	82
5	Transparansi dan keadilan dalam penilaian kinerja yang dilakukan oleh institusi	75	75	78
6	Kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan tepat waktu apada periode kerja yang telah di rencanakan ( <b>Kinerja</b> )	78	79	78
7	Kualitas atas pekerjaan yang telah diselesaikan ( <b>Kinerja</b> )	77	79	70
8	Dukungan institusi melalui program kesejahteraan dan fasilitas karyawan ( <b>Kompensasi</b> )	87	85	78
9	Kepuasan atas penghargaan yang diterima rutin, tunjangan, bonus, promosi dll. ( <b>Kompensasi</b> )	85	85	80
10	Kesamaan hak dan kewajiban dalam pengembangan diri yang diberikan institusi	82	83	82
11	Pearturan dan kebijakan yang berlaku bagi karyawan	78	81	82

*Sumber: Lembaga Penjamin Mutu Universitas Widyatama*

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting sehingga pengelolaan sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus. Ketidakberhasilan pengembangan sumber daya manusia akan mengakibatkan berbagai kerugian atau dampak negative yang pada akhirnya akan berakibat kehancuran organisasi.

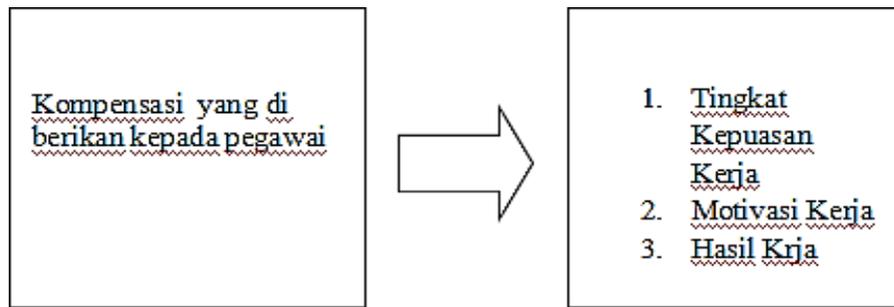
### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pemberian kompensasi dan dasar untuk kepuasan pegawai harus melihat dari kinerja pegawai tersebut, sehingga kompensasi dan

kompetensi bisa berdampak pada penurunan/kenaikan kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, untuk menyederhanakan dan agar lebih terfokus, maka dalam penilaian ini beberapa faktor yang dianggap mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai meliputi pembinaan kekuatan yang mencakup kompetensi, kompensasi dan kepuasan.

Pelaksanaan pemberian kompensasi pada suatu organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:84) bahwa: "Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat

berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja”.

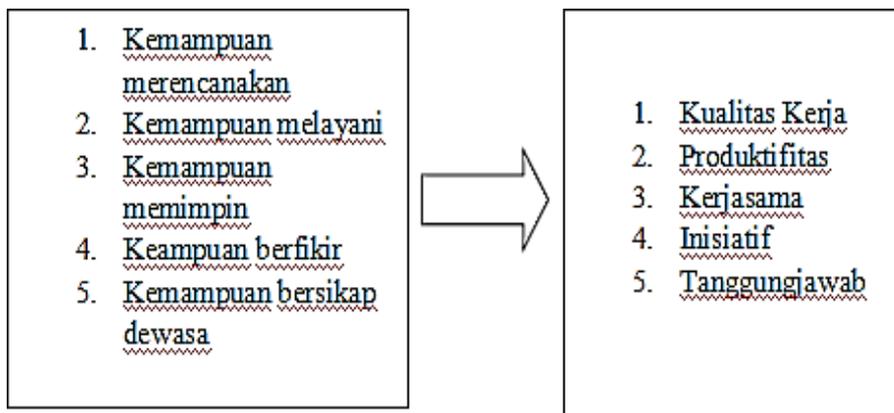


(Mangkunegara, 2011: 84)

Gambar 1

### Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

pendekatan penelitian sebagai berikut:



(Moeheriono, 2014)

Gambar 2

### Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

## METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak di capai, maka suatu penelitian memerlukan metode penelitian. Metode penelitian adalah suart teknik cara memeakai, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data skunder yang digunakan untuk keperluan menyusun karya ilmiah dan kemudian menganalisa factor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga didapat suatu kebenaran atas data yang diperoleh. Proses penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif.

## Sumber dan Cara Penentuan Data

Untuk menunjang hasil penelitian, maka peneliti melakukan pengelompokan data yang diperlukan ke dalam dua golongan, yaitu:

1. Data Primer  
Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel untuk mengetahui tanggapan tentang penelitian yang sdang di teliti, baik dari informasi ataupunlah lain yang terkait.
2. Data Sekunder  
Data sekunder adalah adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian yang berasal dari literatur dan berbagai sumber

lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder

yang diperlukan berupa data data yang dikeluarkan oleh Universitas Widyatama.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi**

No	Dimensi	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Indeks
1	Kompensasi Langsung	Gaji yang saya terima sesuai dengan upah minimum kota	5	30	33	0	0	<b>3.59</b>
2		Terdapat komponen tunjangan uang makan dan transport yang memadai	8	25	35	0	0	<b>3.62</b>
3		THR diberikan tepat waktu sesuai anjuran pemerintah	10	24	32	2	0	<b>3.62</b>
4		Besaran THR sesuai aturan pemerintah yang berlaku	6	15	17	30	0	<b>2.96</b>
5		Kelebihan jam kerja masuk ke program lembur	10	23	35	0	0	<b>3.63</b>
6		Aturan lembur sesuai kebijakan Depnaker	5	19	44	0	0	<b>3.43</b>
7	Kompensasi Tidak Langsung	Adanya tingkat kesesuaian antara penghargaan dengan posisi jabatan	6	22	39	1	0	<b>3.49</b>
8		Penghargaan disesuaikan dengan tingkat prestasi kerja	10	25	33	0	0	<b>3.66</b>
9		Adanya kesempatan dan kesesuaian penghargaan dengan mutasi jabatan	11	26	31	0	0	<b>3.71</b>
10		Diberlakukannya aturan hak cuti dengan baik	5	32	31	0	0	<b>3.62</b>
11		Diberikan fasilitas kesehatan yang memadai	10	29	29	0	0	<b>3.72</b>
12		Di ikutsertakan dalam program jaminan hari tua	10	29	29	0	0	<b>3.72</b>
Rata-rata								<b>3,65</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner*

Berdasarkan tabel diatas bahwa sebaian besar pegawai yang dijadikan responden memberikan tanggapan mengenai Kompensasi yang diterima dalam katagori “ **Puas** “, dengan Indek/rata-rata sebesar 3.65, berada diantara range indek 2.96 - 3.72. Melihat adanya indikator yang masih rendah dengan indek sebesar 2.96, maka sebaiknya pihak

institusi perlu merekomendasikan pada pihak Badan Penyelenggara Pendidikan agar Kompensasi pegawai lebih di tingkatkan dan disesuaikan dengan kebutuhan mereka yang semakin meningkat. Seperti diungkapkan *Fillipo* (2001:52) bahwa pemberian gaji kepada pegawai harus berorientasi azas pantas dan layak.

### Gambaran Kompensasi Pegawai Universitas Widyatama

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi untuk Pegawai di Universitas Widyatama pada umumnya sudah sesuai dengan indikator Kompensasi yang baik.

Seperti di kutip bahwa Pelaksanaan pemberian kompensasi pada suatu organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh *Mangkunegara* (2011 : 84) bahwa :” Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja”. Universitas Widyatama secara umum sudah memberikan penghargaan dalam bentuk penghargaan Kompensasi yang telah ditetapkan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil yang diperoleh melalui kuesioner yang disebar terhadap 66 responden memiliki penilaian terhadap Kompensasi yang diberikan di Universitas Widyatama dengan kategori “ **Puas** ”. Hal ini menunjukkan, bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap penghargaan atas Kompensasi yang selama ini mereka terima. Dengan tetap tidak mengesampingkan adanya kekurangan- kekurangan pemberian hak atas Kompensasi yang harus di perbaiki.

### Gambaran Kompetensi Pegawai Universitas Widyatama

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi untuk Pegawai di Universitas Widyatama pada umumnya sudah sesuai dengan indikator dan fungsi-fungsi Kompetensi yang baik.

Sesuai menurut *Hutapea dan Thoha* (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Universitas Widyatama secara umum sudah memberikan kesempatan pengembangan dan peningkatan Kompetensi telah sesuai dengan kebijakan yang telah di tetapkan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil yang diperoleh melalui kuesioner yang disebar terhadap 66 responden memiliki penilaian terhadap Kompetensi yang diberikan di Universitas Widyatama dengan kategori “ **baik** ”. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap kesempatan pengembangan diri kerja yang selama ini mereka terima. Dengan tetap tidak mengesampingkan adanya kekurangan- kekurangan atas kesempatan mengembangkan diri secara maksimal yang harus di perbaiki.

### Gambaran Kinerja Pegawai Universitas Widyatama

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kinerja untuk Pegawai di Universitas Widyatama pada umumnya sudah sesuai dengan indikator dan fungsi-fungsi Kinerja yang baik.

Menurut *Mangkunegara* (2011: 67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut :”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pegawai Universitas Widyatama secara umum sudah melaksanakan tugas dalam menjalankan pekerjaan telah sesuai dengan kebijakan yang telah di tetapkan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil yang diperoleh melalui kuesioner yang disebar terhadap 66 responden memiliki penilaian terhadap Kinerja pegawai yang diberikan di Universitas Widyatama dengan kategori “**baik**”. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap hasil Kinerja yang selama ini mereka dedikasikan terhadap institusi. Dengan tetap tidak mengesampingkan adanya kekurangan- kekurangan atas Kinerja pegawai yang belum maksimal, yang harus di perbaiki.

### PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS WIDYATAMA

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi upaya peningkatan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 46,7%. Sisanya 53,3% diterangkan oleh faktor lain selain kompensasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian Kompensasi yang layak akan berpengaruh terhadap Kinerja para Pegawai. Sesuai dengan data di lapangan yang menunjukkan bahwa pemberian Kompensasi yang layak pada pegawai di Universitas Widyatama akan memacu memaksimalkan Kinerja Pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian tersebut berarti telah sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, bahwa Kompensasi yang diterima pegawai di Universitas Widyatama termasuk dalam kategori baik dan Kompensasi yang diterima pegawai tersebut ternyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan pengujian menggunakan alat statistika yang menunjukkan penerimaannya terhadap hipotesis

yang telah dirumuskan, bahwa **Kompensasi yang diterima pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai** di Universitas Widyatama.

Dengan terbuktinya hipotesis penelitian bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, berarti telah sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Seperti disampaikan bahwa Pelaksanaan pemberian kompensasi pada suatu organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011 : 84) bahwa :” Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja”.

### **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS WIDYATAMA**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi ( $X_2$ ) adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi upaya peningkatan Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan kesempatan pengembangan diri yang baik akan berpengaruh terhadap Kinerja para Pegawai. Sesuai dengan data di lapangan yang menunjukkan bahwa pemberian kesempatan pengembangan diri/Kompetensi yang yang baik pada pegawai di Universitas Widyatama akan menunjang dan memaksimalkan Kinerja Pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian tersebut berarti telah sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, bahwa kesempatan pengembangan diri/Kompetensi pegawai di Universitas Widyatama termasuk dalam kategori baik dan Kompetensi yang diterima pegawai tersebut ternyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan pengujian menggunakan alat statistika yang menunjukkan penerimaannya terhadap hipotesis yang telah dirumuskan, **bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Universitas Widyatama** sebesar 32,1%. Sisanya 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Dengan terbuktinya hipotesis penelitian bahwa kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, berarti telah sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Seperti disampaikan Menurut Moehariono (2014 : 17 ), Kompetensi pegawai dapat

diukur melalui lima komponen Kompetensi Yaitu : Keampuan Merencanakan dan mengimplementasikan, Kemampuan Melayani, Kemampuan Memimpin, Kemampuan Berfikir, Kemampuan bersikap dewasa dan bahwa bahwa kinerja pegawai dapat dilihat berpengaruh pada aspek aspek kinerja yang terdiri : Kualitas Kerja, Produktivitas, Kerjasama , Inisiatif, Tanggungjawab.

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS WIDYATAMA**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) dengan pengaruh sebesar 57,6%. Sisanya 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut **yaitu Kompensasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) adalah merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terhadap baik dan buruknya upaya peningkatan Kinerja Pegawai ( $Y$ ).**

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Faktor lain tersebut dapat menjadi masukan bagi peneliti lainnya yang akan meneliti masalah yang berhubungan dengan kinerja Pegawai.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap upaya peningkatan Kinerja Pegawai di Universitas Widyatama, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian Kompensasi kepada pegawai di Universitas Widyatama dalam katagori baik, Hal ini ditunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang puas terhadap penghargaan atas Kompensasi yang selama ini mereka terima. Dengan tetap tidak mengesampingkan adanya kekurangan kekurangan pemberian hak atas Kompensasi yang harus di perbaiki, misalnya segera diberlakuannya standar Upah Minimum Kota Bandung.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi untuk Pegawai di Universitas Widyatama pada umumnya sudah sesuai dengan indikator dan fungsi-fungsi Kompetensi yang baik. Hal ini ditunjukkan

bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap kesempatan pengembangan diri kerja yang selama ini mereka terima. Dengan tetap tidak mengesampingkan adanya kekurangan-kekurangan atas kesempatan mengembangkan diri secara maksimal yang harus di perbaiki seperti kesempatan pelatihan dan

3. training pengembangan yang berhubungan dengan keahlian masing masing pegawai.
4. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kinerja untuk Pegawai di Universitas Widyatama pada umumnya sudah sesuai dengan indikator dan fungsi-fungsi Kinerja yang baik. Hal ini ditunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap hasil Kinerja yang selama ini mereka dedikasikan terhadap institusi. Dengan tetap tidak mengesampingkan adanya kekurangan-kekurangan atas Kinerja pegawai yang belum maksimal, yang harus di perbaiki.
5. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Universitas Widyatama sebesar 46,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai.
6. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Universitas Widyatama sebesar 32,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai.
7. Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai, yaitu memiliki pengaruh sebesar 57%. Semakin tinggi tingkat Kompensasi dan Kompetensi pada pegawai di Universitas Widyatama, maka akan berdampak secara simultan terhadap Kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah Kompensasi dan Kompetensi pada pegawai, maka Kinerja pegawai akan semakin menurun, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu ( 2010 ), *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ke 8 Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Arikunto, Suharsimi ( 2013 ), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jilid 1 edisi 10 Rineka Cipta Jakarta
- As'ad, M. ( 2003 ), *Seri Umum Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Bernardin, H. John and Joyce, E.A. Russel ( 2000 ), *Human Resource Management*, Alih Bahasa Diana Hertati, Mc. Graw Hill, Inc. Singapura.
- Davis, Keit (2002), *Prilaku Dalam Organisasi*, Erlangga Jakarta.
- Filipo dalam Handoko, T. Hani ( 2008 ), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Gomes ( 2010 ), *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Human Resources suatu pendekatan mikro*, Yogyakarta Penerbit Andi
- Hasibuan. H. Malayu (2007 ), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. ( 2010 ), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea dan Toha ( 2008:28 ), *Kompetensi plus Teori, Desain dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, PT. Gramedia Pustaka Jakarta
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.AnwarPrabu (2010), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Ridwan (2010), *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung : Alfabeta.
- Ridwan (2013), *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2010). *MSDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Siagian, P Sondang (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta
- Sedarmayanti (2007), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Spencer dalam Ruky (2003), *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia Pustaka Utama Jakarta

- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sofiati (efi), Nunung Ayu dan Tim (2013), *Pedoman Penulisan dan Penyusunan Tesis*. Bandung : STIE INABA
- Wibowo (2012), *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi (2006), *Teory organisasi dan Pengorganisasian*, Rajawali Pers Jakarta