

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi karena penggerak suatu organisasi adalah sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek terkait sumber daya manusia seperti kompetensi, kompensasi dan kinerja. Dalam rangka peningkatan kinerja perlu dipetakan kompetensi yang dimiliki pegawai dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Pemberian kompensasi yang terstruktur juga merupakan faktor peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan fenomena mengenai kinerja yang terjadi dan hasil pra survey, maka penulis melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Tetap di Universitas Katolik Parahyangan Bandung”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah eksplanatori. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode proportionate stratified random sampling dan data yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner dengan jumlah sampel yang digunakan didapat dari 78 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi majemuk linier, analisis koefisien determinasi simultan dan parsial, serta uji hipotesis yaitu uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner dan analisis deskriptif, didapatkan hasil bahwa kompetensi tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan Bandung termasuk dalam kategori baik, kompetensi tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan Bandung termasuk dalam kategori cukup, dan kinerja tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan Bandung termasuk dalam kategori tinggi.

Hasil penelitian berupa tanggapan responden mengenai kompetensi, kompensasi dan kinerja tenaga kependidikan tetap. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan tetap dan besarnya pengaruh adalah 36,6%. Secara parsial hanya kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan tetap dan besar pengaruhnya adalah 35,88%, sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Saran yang diberikan dari penelitian ini adalah dapat dilakukannya penelitian lebih lanjut dengan lebih mendalam terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Penelitian dengan skala dan responden yang lebih luas yang tidak hanya terbatas pada tenaga kependidikan tetap namun juga dapat melibatkan unsur pegawai lainnya seperti dosen tetap.

Kata kunci : Sumber daya manusia, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

Human resources are an important part in organization that the driver of an organization is human resources in order to achieve organization's goal. Organization needs to pay attention to the matters related to human resources such as competency, compensation, and performance. In order to improve performance, organization needs to have competency mapping between competency owned by employee and competency needed by organization. Structure compensation system is also one thing to improve performance. Performance improvement is needed to achieve organization's goal. Based on phenomena about performance and pre survey's result, my research is entitled "The influence of competency and compensation on performance of full time employees in Parahyangan Catholic University Bandung".

The aim of this research is to analyze and discover the influence of competency and compensation on performance of full time employees in Parahyangan Catholic University Bandung. The method of this research is explanatory. Sample chosen for this research is using proportionate stratified random sampling method and the data analyzed is gained from questionnaires of 78 sample respondents. The analysis techniques used are multiple regression analysis, coefficient determination analysis simultaneously and partially, and also F test and t test for hypothesis tests.

Based on the questionnaire result and descriptive analysis, it is showed that competency of full time employees in Parahyangan Catholic University Bandung categorizes as "good", compensation of full time employees in Parahyangan Catholic University Bandung categorizes as "fair", and performance of full time employees in Parahyangan Catholic University Bandung categorizes as "high".

The result of this research is respondents' responses about competency, compensation and performance of full time employees. The result of hypothesis examination shows that there is influence of competency and compensation simultaneously (36,6%) on performance of full time employees. Partially, only competency has influence on performance of full time employees (35,88%), while there is no influence of compensation on performance of full time employees in Parahyangan Catholic University Bandung.

Recommendation from this research is further and deeper research can be managed by using other factors which influence performance of full time employees in Parahyangan Catholic University Bandung. Wider scale and respondent, not only full time employees but also full time lecturers, can be done for further research.

Key Words : Human Resource, Competency, Compensation, Performance

DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR ORISINALITAS LAPORAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	16
1.2.1. Identifikasi Masalah	16
1.2.2. Perumusan Masalah	16
1.3. Tujuan Penelitian	17
1.4. Manfaat Penelitian	18
1.4.1. Manfaat Ilmiah/Teoritis	18
1.4.2. Manfaat Praktis	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2. Kompetensi	32
2.2.1. Pengertian Kompetensi	32
2.2.2. Karakteristik Kompetensi	37
2.2.3. Aplikasi dan Manfaat Kompetensi	44
2.2.4. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	47

2.2.5. Manfaat dan Keuntungan Mengembangkan Sistem Kompetensi.....	49
2.3. Kompensasi	51
2.3.1. Pengertian Kompensasi	51
2.3.2. Jenis-Jenis Kompensasi	56
2.3.3. Tujuan Pemberian Kompensasi	59
2.3.4. Asas Kompensasi.....	61
2.3.5. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	63
2.4. Kinerja	64
2.4.1. Pengertian Kinerja.....	65
2.4.2. Penilaian Kinerja	69
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	71
BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Rerangka Pemikiran	73
3.1.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.....	73
3.1.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	75
3.2. Model Penelitian	80
3.3. Hipotesis Penelitian.....	81
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	83
4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	85
4.3. Operasionalisasi Variabel.....	87
4.4. Variabel Kontrol.....	94
4.5. Metode Penelitian yang digunakan	95
4.6. Instrumen Penelitian	97
4.7. Metode Analisis Data	97
4.8. Teknik Pengujian Alat Ukur	98
4.8.1. Uji Validitas	98

4.8.2. Uji Reliabilitas	100
4.9. Prosedur Pengujian Data	102
4.9.1. Uji Normalitas	102
4.9.2. Uji Multikolinearitas	103
4.9.3. Uji Heterokedastisitas	104
4.10. Analisis Regresi Majemuk Linier	105
4.11. Pengujian Hipotesis.....	106
4.11.1. Uji Simultan (Uji F)	107
4.11.2. Uji Parsial (Uji t).....	108
4.11.3. Koefisien Determinasi	110

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

5.1. Obyek Penelitian	111
5.1.1. Sejarah Singkat	111
5.1.2. Visi dan Misi.....	113
5.1.3. Struktur Organisasi	114
5.1.4. Tenaga Kependidikan.....	115
5.2. Analisis Deskriptif Profil Responden.....	116
5.2.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	117
5.2.2. Profil Responden Berdasarkan Usia	118
5.2.3. Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	118
5.2.4. Profil Responden Berdasarkan Golongan Kepegawaian	119
5.2.5. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	120
5.3. Hasil Pengujian Alat Ukur	121
5.3.1. Uji Validitas	121
1) Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1).....	122
2) Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2).....	123
3) Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	124
5.3.2. Uji Reliabilitas	125

1) Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)	125
2) Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)	126
3) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	127
5.4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	128
5.4.1. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi	129
5.4.2. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	138
5.4.3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	148
5.5. Hasil Pengujian Data	155
5.5.1. Uji Normalitas	155
5.5.2. Uji Multikolinearitas	156
5.5.3. Uji Heterokedastisitas	158
5.6. Hasil Pengujian Hipotesis	160
5.6.1. Hasil Pengujian Uji Regresi Majemuk Linier	160
5.6.2. Hasil Pengujian secara Simultan (Uji F)	161
5.6.3. Hasil Pengujian secara Parsial (Uji t)	163
5.6.4. Koefisien Determinasi	165
5.7. Implikasi Manajerial	167
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Simpulan	169
6.2. Saran	171
DAFTAR PUSTAKA	176

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1. <i>Mapping Person/Salary Grade</i> terhadap <i>Job Grade</i>	12
Tabel 1.2. Hasil Pra Survey Kinerja Tenaga Kependidikan Unpar	14
Tabel 3.1. Data Penelitian-penelitian Terdahulu.....	79
Tabel 4.1. Jumlah Populasi dan Sampel.....	85
Tabel 4.2. Operasionalisasi Variabel	89
Tabel 4.3. Kriteria Penilaian Analisa Deskriptif untuk Variabel Kompetensi dan Kompensasi.....	98
Tabel 4.4. Kriteria Penilaian Analisa Deskriptif untuk Variabel Kinerja.....	98
Tabel 5.1. Data Jumlah Tenaga Kependidikan Tetap Universitas Katolik Parahyangan pada tahun 2017 berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	116
Tabel 5.2. Data Jumlah Tenaga Kependidikan Tetap Universitas Katolik Parahyangan pada tahun 2017 berdasarkan Golongan Kepegawaian.....	116
Tabel 5.3. Profil Tenaga Kependidikan Tetap berdasarkan Jenis Kelamin ...	117
Tabel 5.4. Profil Tenaga Kependidikan Tetap berdasarkan Usia	118
Tabel 5.5. Profil Tenaga Kependidikan Tetap berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	118
Tabel 5.6. Profil Tenaga Kependidikan Tetap berdasarkan Golongan Kepegawaian	119
Tabel 5.7. Profil Tenaga Kependidikan Tetap berdasarkan Masa Kerja	120
Tabel 5.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	122
Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	123
Tabel 5.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	124
Tabel 5.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi	125
Tabel 5.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	126
Tabel 5.13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	127

Tabel 5.14. Kriteria Penilaian Analisa Deskriptif untuk Variabel	
Kompetensi dan Kompensasi.....	129
Tabel 5.15. Kriteria Penilaian Analisa Deskriptif untuk Variabel	
Kinerja	129
Tabel 5.16. Pengolahan Data Respon per Item Kompetensi	130
Tabel 5.17. Pengolahan Data Respon per Dimensi Kompetensi	137
Tabel 5.18. Pengolahan Data Respon per Item Kompensasi	139
Tabel 5.19. Pengolahan Data Respon per Dimensi Kompensasi	147
Tabel 5.20. Pengolahan Data Respon per Item Kinerja.....	149
Tabel 5.21. Pengolahan Data Respon per Dimensi Kinerja.....	154
Tabel 5.22. Hasil Uji Normalitas.....	156
Tabel 5.23. Hasil Uji Multikolinearitas	157
Tabel 5.24. Hasil Uji Regresi Majemuk Linier	160
Tabel 5.25. Hasil Uji F.....	162
Tabel 5.26. Hasil Uji t.....	164
Tabel 5.27. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara simultan	166
Tabel 5.28. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara parsial	167

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 3.1. Model Kompetensi dalam Hubungan Variabel antara Karakteristik Individu dan Performansi Kerja.....	74
Gambar 3.2. Skema Model Penelitian.....	81
Gambar 5.1. Struktur Organisasi	114
Gambar 5.2. Hasil Uji Heterokedastisitas	159



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Struktur Organisasi dan Tata Kelola

Lampiran 3 Tabulasi Variabel Kompetensi

Lampiran 4 Tabulasi Variabel Kompensasi

Lampiran 5 Tabulasi Variabel Kinerja

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 9 Hasil Uji Simultan (F), Regresi dan Parsial (t), Koefisien Determinasi

