

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA STKIP PGRI PADANG

Gusriadi¹, Elfianto²

Gusriadi67@gmail.com , elfianto.tamsis@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tamsiswa Padang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan STKIP PGRI Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* sehingga dari seluruh populasi tersebut digunakan sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 responden, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan observasi, angket, tinjauan pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan secara parsial dan simultan variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan STKIP PGRI Padang karena nilai signifikan < 0,05. Sementara nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R-Square* sebesar 10,8% sisanya 89,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi dan Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

STKIP PGRI Padang adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Padang. Tenaga Kependidikan STKIP PGRI Padang terdiri dari Tenaga Administrasi, Security, Teknisi/Laboran, Tenaga Kesehatan dan Tenaga Pustaka, karena itu untuk melakukan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) organisasi dalam meraih posisi yang diharapkan bagi organisasi, maka dibutuhkan sumber daya manusia

yang berkualitas, sehingga hasil yang diharapkan organisasi dapat tercapai.

Tugas merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, maka tugas-tugas tersebut harus dirancang dengan benar dan juga dapat dijabarkan secara jelas. Pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan tersebut berdasar pada tugas pokok dan fungsi organisasi.

Jumlah tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Sumatera Barat dari tahun

2012 sampai dengan 2016 mengalami kenaikan. Tenaga kependidikan STKIP PGRI yang meliputi tenaga administrasi yang terdiri dari kepala BAU dan Kepala BAAK, Kasubag Keuangan, Sopir ketua STKIP, Sekretaris pimpinan, Pegawai BAU dan BAAK, Kasubag dikjar, Admin Prodi, Kepala EPSBED, Kasubag kemahasiswaan, pegawai UPPL, Pegawai koperasi, Admin Ruang baca prodi, Admin UpjMI, Admin UPPL, Asisten Rumah tangga. Dan pada tenaga laboran terdiri dari teknisi listrik, labor Prodi BK (bimbingan dan konsling), prodi biologi, prodi fisika, bahasa ingris, matematika, geografi dan labor komputer. Seorang tenaga

kependidikan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Diharapkan tenaga kependidikan berkompetensi akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik. Berikut pada Tabel 1.1 data tenaga kependidikan STKIP PGRI Padang berdasarkan pendidikan.

Tabel 1.1
Data Tenaga Kependidikan Berdasarkan Pendidikan Tahun 2016

No.	Unit / Lembaga	Pendidikan Terakhir				Jumlah
		S2	S1	D3	SMA	
1	Tenaga Administrasi	-	38	6	13	57
2	Satpam	-	-	-	16	16
3	Tenaga kesehatan	-	1	1	-	2
4	Tenaga Laboran	1	9	1	3	14
5	Tenaga Pustaka	1	1	5	-	7
Total		2	49	13	32	96

Sumber: STKIP PGRI Padang tahun 2016

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui tenaga administrasi S1 sebanyak 38 orang, D3 sebanyak 6 orang, SMA/SMK sebanyak 13 orang, pada security SMA/SMK sebanyak 16 orang,

pada tenaga kesehatan S1 sebanyak 1 orang, D3 sebanyak 1 orang, , pada tenaga laboran/ teknisi tamatan S2 sebanyak 1 orang, S1 sebanyak 9 orang, D3 sebanyak 1 orang, tamatan

SMA/SMK sebanyak 3 orang, pada tenaga pustaka, pada tamatan S2 sebanyak 1 orang, S1 sebanyak 1 orang, D3 sebanyak 5 orang. Berikut ini Tabel

1.3 dikemukakan perbandingan antara bentuk kompensasi finansial yang diterima pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap.

Tabel 1.2
Bentuk kompensasi finansial tenaga kependidikan tetap dengan tidak tetap
Pada STKIP PGRI Padang

No	Bentuk Kompensasi	Pegawai Tetap	Pegawai Tidak Tetap
1	Gaji Pokok	Ada	Ada
2	Tunjangan Fungsional	Ada	Tidak ada
3	Tunjangan Jabatan	Ada	Tidak ada
4	Tunjangan Transportasi	Ada	Tidak ada
5	Gaji ke-13	Ada	Ada
6	Tunjangan Hari Raya	Ada	Ada

Sumber: STKIP PGRI Padang tahun 2016

Dari Tabel 1.2 dapat dikatakan terjadi kesenjangan kompensasi finansial antara tenaga kependidikan tetap dengan tidak tetap pada STKIP PGRI Padang. Hal ini dikarenakan tenaga kependidikan tidak tetap hanya menerima kompensasi dalam bentuk gaji pokok ditambah dengan insentif dalam bentuk tunjangan fungsional yang berakibat tenaga kependidikan tidak tetap menerima kompensasi finansial. Kompensasi finansial ini tidak termasuk didalamnya gaji ke-13. Hal ini berarti kompensasi finansial yang tenaga kependidikan tidak tetap terima hanya dapat memenuhi kehidupan sehari-hari dan tidak ada kemampuan bagi tenaga kependidikan tidak tetap untuk membeli yang lainnya dan bagi

yang sudah berkeluarga untuk membiayai anak-anak mereka kejenjang yang lebih tinggi.

Kompensasi dalam bentuk non finansial juga diberikan kepada tenaga kependidikan tidak tetap pada STKIP PGRI Padang. Bentuk-bentuk kompensasi non finansial yang diberikan yang diberikan adalah dalam bentuk asuransi kesehatan, pakaian kerja dan ketersediaan fasilitas untuk beribadah di tempat kerja. Selain itu, karyawan tidak tetap telah menunjukkan kinerja yang tinggi dengan adanya keharusan bagi mereka untuk masuk kerja lebih awal dan pulang kerja lebih lama dari tenaga kependidikan tetap pada STKIP PGRI Padang. Hal ini berarti terjadi ketimpangan antara

kinerja tenaga kependidikan tidak tetap dengan tenaga kependidikan tetap.

Tenaga kependidikan suatu perguruan tinggi yang berprestasi merupakan tenaga kependidikan yang mendapatkan keberhasilan atas usahanya. Tenaga kependidikan yang berprestasi meyakini bahwa hasil yang diperoleh sesuai harapan dan keinginannya. Bila perilaku pekerja memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong baik. Sebaliknya bila perilaku pekerja memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong kurang baik.

Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, di antaranya adalah kompetensi dan kompensasi tenaga kependidikan STKIP PGRI Padang Sumbar. Sehingga pembagian kompensasi dalam bentuk insentif hanya diterima oleh tenaga kependidikan yang melaksanakan tugas kemahasiswaan, padahal tenaga kependidikan yang tidak dilibatkan secara tidak langsung juga merasakan

adanya peran dalam kelancaran kegiatan tenaga kependidikan di STKIP PGRI Sumatera Barat. Permasalahan yang terjadi mengenai kompetensi dan kompensasi selanjutnya dapat mempengaruhi prestasi kerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian dan pembahasannya penulis kemukakan dalam bentuk skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan STKIP PGRI PADANG.**

Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang ?
3. Apakah kompetensi dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang.

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun (2012:5) untuk mendefinisikan sumber daya manusia, perlu, pemahaman pada dua fungsi, antara lain, fungsi-fungsi manajerial (*manageria functions*) dan operasional (*operational functions*). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih,

memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti, 2015:13).

Kompetensi

Menurut Sutrisno (2012:204) adalah tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Menurut Spencer dalam Moeheriono (2009) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobs task*. Menurut Sutrisno (2012:204), indikator kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*).

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Kasmir (2016:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut Nawawi (2008) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut pekerja. Menurut Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu gaji, upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor dan tunjangan.

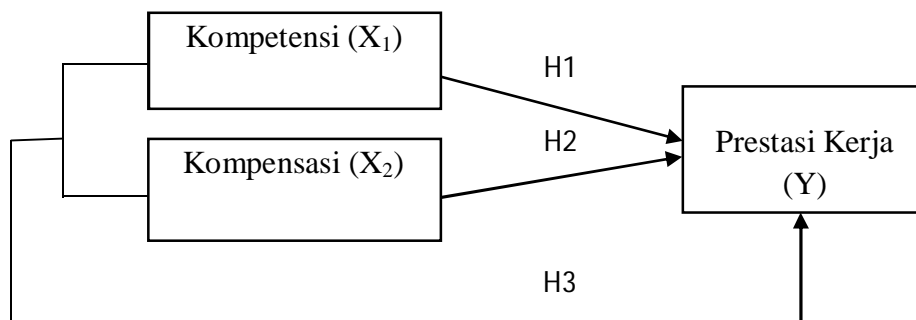
Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Sunyoto (2013:18) adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Jika seorang tenaga kerja mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang

dilakukannya. Mereka menginginkan umpan balik meskipun tidak mendapatkan hadiah untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan mereka. Menurut (Sutrisno (2012:151) mengemukakan pengertian prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2012:152) terdiri dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap, dan disiplin waktu dan absensi.

KERANGKA KONSEPTUAL

Pada gambar 2.1 dikemukakan kerangka konseptual penelitian untuk meneliti pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang.



Gambar. 2.1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS PENELITIAN

H₁ : Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang

H₂ : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang.

H₃ : Diduga kompetensi dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:7) penelitian kuantitatif deskriptif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini metode penelitian kuantitatif digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kompetensi dan

kompensasi terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seperangkat analisis yang lengkap yang sedang diteliti (Sarwono, 2009:319). Populasi dari penelitian ini adalah tenaga kependidikan STKIP PGRI Padang yang berjumlah 96 orang pada tahun 2016. Sampel merupakan sub dari seperangkat elemen yang dipilih untuk dipelajari (Sarwono, 2009:319). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total smpling*, yaitu semua populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 orang tenaga kependidikan.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2012:121), jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, angket dan studi kepustakaan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

Uji Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh kompetensi dan kompensasi secara bersamaan terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang. Berdasarkan uji regresi berganda yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel. 4.1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.822	3.117		7.322	.000
Kompetensi	.138	.050	.266	2.732	.008
Kompensasi	.121	.056	.210	2.158	.034

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja
Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS 20 for windows, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 22,822 + 0,138 X_1 + 0,121 X_2 + e$$

- 1) Nilai constanta adalah = 22,822, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompetensi dan kompensasi (nilai X₁ dan X₂ adalah 0) maka prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang tetap sebesar 22,822 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi kompetensi adalah = 0,138

artinya jika variabel kompetensi (X₁) meningkat sebesar 1 (satuan) dengan asumsi variabel kompensasi (X₂) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang meningkat sebesar 0,138 satuan.

- 3) Nilai koefisien regresi kompensasi adalah = 0,121 artinya jika variabel kompensasi (X₂) meningkat sebesar 1 (satuan) dengan asumsi variabel kompetensi (X₁) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka prestasi kerja tenaga kependidikan pada

STKIP PGRI Padang meningkat sebesar 0,121 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara

statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2014). Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.822	3.117		7.322	.000
Kompetensi	.138	.050	.266	2.732	.008
Kompensasi	.121	.056	.210	2.158	.034

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Variabel kompetensi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang. Hal ini terlihat dari signifikan $0,008 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} df=n-k=96-3=93$ ($1,661$) berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,732 > 1,661$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Variabel kompensasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang. Hal ini terlihat dari signifikan $0,034 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} df=n-k=96-3=93$ ($1,661$) berarti nilai $t_{hitung} >$

t_{tabel} ($2,158 > 1,661$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Uji F

Hasil F-test ini pada output SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel Anova. Hasil F-test menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika *p-value* pada kolom Sig. $< level\ of\ significant\ 0,05$ atau f_{hitung} (pada kolom F) $> f_{tabel}$. f_{tabel} dihitung dengan cara $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$, k adalah jumlah variabel dependen dan independen. Berdasarkan uji F yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3 Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.590	2	57.295	6.739	.002 ^a
	Residual	790.650	93	8.502		
	Total	905.240	95			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 6,739 dengan nilai F_{tabel} $df_1 = k-1$ ($3 - 1 = 2$), $df_2 = n-k$ ($96 - 3 = 93$) adalah 3,09 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,739 > 3,09$, dan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang.

Uji Koefisien Determinasi

Analisa koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lain yang lain atau dengan kata lain seberapa besar kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan presentase (Sugiyono, 2013:297). Berdasarkan uji R^2 yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4 Uji Koefisien Determinasi 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	.356 ^a	.127	.108	2.916	.127	6.739	2	93	.002

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* dengan sebesar 0,108. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas terhadap

variabel terikat adalah sebesar 10,8% sisanya 89,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian

ini seperti faktor individu dan faktor lingkungan (Sutrisno, 2012:151).

Implikasi Penelitian

Berdasarkan analisa data mengenai pengaruh variabel kompetensi dan kompensasi secara individu dan secara bersamaan terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang, maka implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja.

Prestasi kerja tenaga kependidikan STKIP PGRI Padang dipengaruhi oleh kompetensi kerja yang dimiliki seperti hubungan yang baik sesama rekan kerja, sehingga terjalin kerja sama yang baik antar tenaga kependidikan. Dengan adanya kerja sama yang baik antar tenaga kependidikan maka pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik, hal ini akan membantu dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Tetapi yang perlu diperhatikan oleh pimpinan yaitu kesesuaian tenaga kependidikan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, agar

kedepannya pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan memiliki nilai tambah terhadap kualitas kerja yang dihasilkan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja tenaga kependidikan STKIP PGRI Padang dipengaruhi oleh variabel kompensasi karena insentif yang diterima pegawai telah sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan, sehingga tenaga kependidikan tersebut lebih bersemangat dalam bekerja dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik tetapi sebagian tenaga kependidikan kurang puas dengan pengadaan kendaraan dinas yang diberikan oleh STKIP PGRI Padang, karena kendaraan dinas tersebut hanya diberikan kepada divisi tertentu saja sehingga terdapat beberapa divisi yang tidak merasakan pengadaan kendaraan dinas, seharusnya pimpinan memberikan kendaraan dinas disetiap divisi agar dalam menunjang pekerjaannya dapat terpenuhi, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan

dengan baik sesuai yang diinginkan oleh pimpinan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja.

Prestasi kerja STKIP PGRI Padang dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi yang diberikan tenaga kependidikan sehingga tenaga kependidikan akan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan. Tetapi yang perlu diperhatikan yaitu inisiatif tenaga kependidikan dalam bekerja karena sikap tersebut akan berdampak buruk terhadap hasil kinerja tenaga kependidikan, untuk meningkatkan inisiatif tersebut dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berprestasi agar terdorong untuk memperbaiki hasil kinerja yang akan datang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,732 > 1,661$), dan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$.

2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,158 > 1,661$), dan nilai signifikan sebesar $0,034 < 0,05$.

3. Secara bersamaan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang dengan uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,739 > 3,09$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, sedangkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,108. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 10,8% sisanya 89,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Saran

1. Diharapkan pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan supaya pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan memiliki nilai tambah terhadap kualitas kerja yang dihasilkan.
2. Diharapkan pimpinan memberikan fasilitas kantor yang memadai kepada tenaga kependidikan, agar tenaga kependidikan dapat bekerja dengan baik, sehingga tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat.
3. Diharapkan pimpinan memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berprestasi, supaya tenaga kependidikan termotivasi untuk melakukan tanggung jawab yang diberikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. (2009). *Kompetensi Pegawai dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sarwono, J. (2009). *Panduan Lengkap Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*. Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group*. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Statistik Untuk Penelitian* (cetakan ke). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Panduan Skripsi* (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)* (Vol. Cetakan Ke). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.