

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Bandung

Kamalia Aurananda Ikhsan*, H. Aminuddin Irfani

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*kamaliaaurananda0701@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com

Abstract. A good organization is an organization that can pay attention to its employees, because the success of the organization is very dependent on the performance of the employees in it. Performance as a measure of how human resources in an organization have played a good role in the progress of the organization. If employees want to produce good performance, it is necessary to have competencies that are in accordance with their fields in a company. Competence is a person's ability to carry out his work. Therefore, the author in this case examines the competence and performance of educational staff, as well as the relationship between the two at the Bandung Islamic University through primary and secondary data that has been obtained. The hypothesis of this study is that there is a positive relationship between competence and work performance of education staff at the Islamic University of Bandung. Based on the research results, the relationship between competence and the performance of education personnel at the Islamic University of Bandung has a strong and positive relationship. This means that the higher the competence of the Bandung Islamic University education staff, the higher the performance of the educational staff. So the hypothesis H1 which reads that competence has a relationship with performance is accepted, while Ho which reads that competence has no positive relationship with performance is rejected. So, it can be concluded that there is a positive relationship between competence and performance in the education staff of the Islamic University of Bandung.

Keywords: *Competence, Performance.*

Abstrak. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat memperhatikan karyawannya, karena ke sukses-an organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Kinerja sebagai bentuk ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi sudah berperan dengan baik terhadap kemajuan organisasinya. Jika karyawan ingin menghasilkan kinerja yang baik, diperlukan adanya kompetensi yang sesuai dengan bidangnya di suatu perusahaan. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu penulis dalam hal ini meneliti kompetensi dan kinerja tenaga kpeendidikan, serta hubungan antara keduanya pada Universita Islam Bandung melalui data primer dan sekunder yang telah didapat. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubunganyang positif antara kompetensi dengan kinerja kerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Bandung. Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara kompetensi dengan kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Bandung memiliki hubungan yang kuat dan positif. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung, maka semakin tinggi juga kinerja tenaga kependidikannya. Sehingga hipotesis H1 yang berbunyi kompetensi memiliki hubungan dengan kinerja diterima, sedangkan Ho yang berbunyi kompetensi tidak memiliki hubungan positif dengan kinerja ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung.

Kata Kunci: *Kompetensi, Kinerja.*

A. Pendahuluan

Bagi organisasi, manajemen sumber daya manusia mencakup hampir seluruh urusan manusia yang ada di dalam organisasi tersebut untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, jika sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi akan mampu menjalankan proses usahanya secara optimal.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat memperhatikan karyawannya, karena ke sukses-an organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Begitu juga dengan para tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung. Institusi yang bergerak di bidang pendidikan ini, tentu memiliki peran penting dalam menghasilkan SDM yang kompeten di bidangnya.

Menurut Mangkunegara (1) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Spencer (2) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik manusia dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “ Bagaimana Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pada Tenaga Kependidikan Islam Bandung?”. Selanjutnya, adapun tujuan dari rumusan masalah tersebut adalah :

1. Bagaimana kompetensi pada tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung?
3. Bagaimana hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung?

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode teknis analisis koefisien determinasi dan uji t dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan Administrasi pada Universitas Islam Bandung sebanyak 146 Tenaga Kependidikan.

Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling yang dimana teknik pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel sebanyak 59 Tenaga Kependidikan. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Koefisiensi Determinasi

Analisis ini diperlukan untuk mengukur dan mengetahui besar kecilnya kontribusi atau pengaruh antara variabel independen (kompetensi) dengan variabel dependen (kinerja). Berikut merupakan hasil pengujian koefisiensi determinasi diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R ²)				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	0.550	0.542	3.26421
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai R Square sebesar 0,550. Jika dilihat menggunakan presentase menjadi 55%. Hal tersebut berarti bahwa variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh kompetensi (X) sebesar 55% atau dengan arti lain kemampuan variabel kompetensi (X) hanya mampu mempengaruhi sebesar 55% terhadap variabel kinerja (Y) dan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji T (Parsial)

Uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Berikut merupakan hasil pengujian uji t diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Parsial

UJI T (PARSIAL)						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.005	4.424		5.426	0.000
	Kompetensi	0.536	0.064	0.742	8.344	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Nilai t hitung yang didapatkan untuk variabel kinerja ialah sebesar 4,424 dengan t tabel yang didapat menggunakan pengujian dua sisi, dan taraf signifikansi 5%, serta derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($59 - 2 - 1 = 56$) yaitu sebesar 2,000 atau nilai t hitung $>$ dari t tabel yang berarti $8,344 > 2,000$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi didapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada kedua variabel, yaitu antara kompetensi dengan kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung, maka dalam bab ini penelitian dapat menarik kesimpulan serta memberi jawaban dari rumusan masalah penelitian yang telah di sebutkan oleh penulis pada bab sebelumnya. Adapun kesimpulan yang didapat antara lain sebagai berikut :

1. Kompetensi pada tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung dalam penelitian ini diukur berdasarkan tanggapan responden mengenai kompetensi. Dari hasil yang didapat menunjukkan bahwa tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, dilihat dari dimensi yang diajukan dalam pernyataan ini yaitu : Pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*) dan Sikap (*Attitude*).
2. Kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung, yang dalam penelitian ini sebagai variabel dependent yang diukur berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja. Dari hasil yang didapat menunjukkan bahwa tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung memiliki tingkat kinerja yang tinggi, dilihat dari dimensi yang diajukan dalam pernyataan ini yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.
3. Hubungan antara kompetensi dengan kinerja tenaga kependidikan pada universitas Islam Bandung memiliki hubungan yang kuat dan positif. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung, maka semakin tinggi juga kinerja tenaga kependidikannya. Sehingga hipotesis H1 yang berbunyi kompetensi memiliki hubungan dengan kinerja diterima, sedangkan Ho yang berbunyi kompetensi tidak memiliki hubungan positif dengan kinerja ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung

Daftar Pustaka

- [1] Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- [2] Spencer, I. (1993). *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sons, inc.
- [3] Susanti Vini Tri, Frenrika Rusman. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 1(2), 127-136.