
Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha Pada Kantor Uptd TK, SD, Dan Pendidikan Non Formal Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang

Maulana Rizky Fajar¹, Deti Apriyanti²

^{1,2} Ikopin University

E-mail: maularizkyfajarc2190029@gmail.com¹, detiapriyanti12@gmail.com²

Article History:

Received: 18 April 2022

Revised: 06 Juni 2022

Accepted: 06 Juni 2022

Keywords: *Human Resources, Competence, Performance of Administrative Staff*

Abstract: *Human resources are an important part in an institution so as to improve the quality of human resources, it is necessary to know what are the factors in improving the quality of human resources, one of which is competence. This study aims to determine the effect of competence on the performance of administrative staff of UPTD Kindergarten, Elementary, and Non-Formal Education, South Sumedang District, Sumedang Regency. The type of research conducted is descriptive and quantitative research. The population of this study was the administrative staff of UPTD TK, SD, and Non-Formal Education, South Sumedang District, Sumedang Regency, which amounted to 9 people and all of them were be sampling in this study and were asking to answer questionnaires. Based on the analysis, it can be concluding that the resulting of regression equation shows that competence has a positive and insignificant effect on the performance of administrative staff. The correlation coefficient value shows a value of 0.423, which means that the relationship between competence and the performance of administrative staff is moderate. The coefficient of determination has a contribution value of competence to the performance of administrative staff of 17.9% while the remaining 82.1% is influencing by other factors besides competence.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan dalam sebuah lembaga, jika seorang staf memiliki kompetensi yang baik. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menrealisasikan suatu kinerja yang optimal. Menurut Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa, kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (kompetensi). Sejalan dengan teori Wibowo (2013) implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi dan kepentingan. Hal ini, didukung oleh penelitian-penelitian empiris dari

Adji dan Anwar (2006) bahwa, Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan atau suatu lembaga penting melakukan penelitian kinerja karyawannya karena merupakan penentuan secara periodic efektivitas operasional suatu organisasi terkait dengan sasaran, standar dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset penting pada suatu lembaga harus benar-benar dijaga dengan baik. Manusia berperan secara dinamis dalam berbagai kegiatan lembaga guna mencapai tujuan lembaga itu sendiri. Sumber daya manusia harus mampu untuk mendukung tujuan lembaga di lingkungan pemerintahan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mempersiapkan dan merealisasikan sumber daya manusia yang berkompeten, kompetensi sumber daya manusia dikatakan memenuhi kriteria jika sumber daya manusia tersebut dapat merealisasikan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas Nawawi (2011). Berdasarkan kutipan dari teori Wibowo (2007) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengalaman yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan. Guna tercapai suatu tujuan secara efektif dan efisien maka diperlukan untuk meningkatkan kompetensi para karyawan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, kursus pelatihan, keterampilan yang dituangkan dalam kinerja tugas dan deskripsi jabatan. Kompetensi mengacu pada kemampuan yang harus dimiliki setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi adalah kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan kombinasi dari keterampilan (Skill), dan pengetahuan (Knowledge) kemampuan (Ability) untuk ciri khas untuk mencapai kinerja yang maksimal. Suharsaputra (2010) menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan kealiannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Staf Tata Usaha.” Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kompetensi

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan berdasarkan hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

1. Menurut Spencer dan Spencer, dalam Emron, Yohny, Imas (2017). Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu berkaitan dengan sebab-akibat pelaksanaan yang unggul dalam pekerjaan atau keadaan.
2. Menurut George klemp, dalam Emron, Yohny, Imas (2017), kompetensi adalah

karakteristik yang mendasari seseorang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki karakter berdasarkan kemampuan pada bidangnya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Indikator Kompetensi

Menurut Dr. Emron Edision (2016:143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

1. Pengetahuan
Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
2. Keahlian
Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.
3. Sikap
Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius senangani setiap keluhan-keluhan pasien.

Pengertian Kinerja

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:186) manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja di kelola untuk memperoleh tujuan. Kinerja seseorang tidak ditentukan dari kualitas pekerjaannya. Pada saat perusahaan membutuhkan penciptaan peran apa saja yang dibutuhkan untuk pengelolaan kinerja, maka analisis peran amat diperlukan. Kinerja berasal dari pengertian performance. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang sangat luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Saefuddin Mubarak (2017:77) kinerja adalah keberhasilan seorang individu dari keseluruhan pelaksana tugas selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, standar hasil kerja, target sasaran. Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seorang dengan melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dan hasil yang di harapkan. Karyawan adalah bagian yang sangat penting bagi perusahaan, karna karyawan terlibat langsung untuk kesuksesan suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Saefuddin Mubarak (2017:80) dalam menjalankan fungsi nya, kinerja tidak hanya berdiri sendiri, tetapi di pengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, keterampilan, dan dukungan organisasi. Faktor individu yaitu motivasi, komitmen, dan kemampuan dalam mencapai kinerja. Faktor diluar individu yang mempengaruhi kinerja yaitu tradisi kerja, karakteristik, organisasi, pemahaman kerja, teknologi dan tipe dari analisis kinerja. Menurut model partner lawyer (Gibson,1994) kinerja individu di pengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Harapan mengenai imbalan internal dan eksternal.
2. Kemampuan, kebutuhan dan sifat.
3. Persepsi terhadap tugas.
4. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini merupakan staf tata usaha UPTD TK, SD, dan Pendidikan Non Formal Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang. Sampel penelitian merupakan kelompok kecil dari populasi banyaknya narasumber yang menjadi sampel pada penelitian ini berjumlah 9 orang.

Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel X dan Y, yang dimana kompetensi berperan sebagai variabel X dan sebagai variabel bebas atau *independence variable*. Dan kinerja staf tata usaha berperan sebagai variabel Y atau yang menjadi variabel terikat atau juga disebut dependent variabel.

Kompetensi adalah kemampuan dasar seseorang dalam hal wawasan, keterampilan, perilaku, dan hal lainnya yang terkait dengan aturan yang dikeluarkan suatu lembaga dan di dasarkan atas jobdesk yang telah menjadi tanggungjawab masing-masing staf. Indikator untuk menilai kompetensi antara lain wawasan, keterampilan, dan perilaku.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil pencapaian kerja staf yang dilakukan pada suatu periode tertentu. Indikator untuk menilai kinerja staf antara lain faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor kerjasama tim, faktor sistem dan faktor kontekstual.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk menunjang penelitian ini dalam pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dan membagikan kuesioner kepada narasumber. Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner atau angket adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada narasumber untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini berjenis kuesioner pertanyaan tertutup yang dimana narasumber diberikan alternatif jawaban serta narasumber dapat memilih jawaban yang dianggap sesuai dengan masing-masing pendapat narasumber.

Jenis Penelitian dan Teknik Analisis Data

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan Teknik analisis data menggunakan statistika. Menurut Azwar (2005:5) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada data data numerical (angka) yang diolah secara statistika.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik deskriptif kuantitatif dengan teknik statistik yang terdiri dari uji linieritas, uji regresi sederhana, uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi dalam menganalisis data-data penelitian ini dibantu dengan menggunakan aplikasi *Microsoft Excel 2010*.

Uji Validitas Data

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika masing-masing pertanyaan didalamnya mampu mendeskripsikan sesuatu yang benar benar dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Yang artinya kuesioner tersebut harus mampu mengungkapkan perbedaan objek atas dasar faktor-faktor yang akan diukur. Pada penelitian ini perhitungan validitas mengacu pada Uji Korelasi Product Moment.

Tabel 1. Distribusi Nilai r Table Product Moment

N (df)	The Level of Significance	
	5%	1%
3	0.997	0.999
4	0.950	0.990
5	0.878	0.959
6	0.811	0.917
7	0.754	0.874
8	0.707	0.834
9	0.666	0.798
10	0.632	0.765
11	0.602	0.735
12	0.576	0.708
13	0.553	0.684

Berdasarkan tabel distribusi r table product moment diatas adalah 0,666. Nilai ini disesuaikan dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 5% dan jumlah narasumber sebanyak 9 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Narasumber

Narasumber pada penelitian ini merupakan staf tata usaha pada UPTD TK, SD, dan Pendidikan Non Formal Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang dengan jumlah sebanyak 9 orang.

Uji Validitas

Pada uji validitas ini diperhitungkan antar butir instrumen dengan skor kurang dari 0,666 dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid. Hasil pengujian validitas variabel kompetensi dan variabel kinerja staf tata usaha tersebut dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Validitas Variabel Kompetensi

Variabel	No Butir Instrumen	Koefisien	r Tabel	Keterangan
Kompetensi (X)	1	0.499110056	0.666	Tidak Valid
	2	0.909871235	0.666	Valid
	3	0.91327545	0.666	Valid
	4	0.827792287	0.666	Valid
	5	0.909871235	0.666	Valid
	6	0.170427824	0.666	Tidak Valid

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Kinerja Staf

Variabel	No Butir Instrumen	Koefisien	r Tabel	Keterangan
Kinerja Staf (Y)	1	0.8	0.666	Valid
	2	0.700218625	0.666	Valid
	3	0.296972086	0.666	Tidak Valid

Berdasarkan tabel 2. untuk menguji validitas pada variabel kompetensi dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 6 butir instrumen terdapat 2 butir instrumen yang tidak valid yakni no 1 dan 6 dikarenakan koefisiennya kurang dari 0,666. berdasarkan tabel 3. dalam pengujian validitas pada variabel kinerja staf dari 3 butir instrumen terdapat instrumen yang tidak valid yakni pada no 3 dikarenakan koefisiennya kurang dari 0,666.

Analisis dan Pembahasan

Analisis regresi dan korelasi digunakan untuk dilakukannya pengujian terhadap pengaruh dan hubungan antara kompetensi SDM dan Kinerja staf tata usaha UPTD TK, SD, dan Pendidikan Non Formal Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang. Pengujian pada penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil dari perhitungan *anova table*, *coefficient*, dan *model summary* yang dimana perhitungan ini dibantu oleh aplikasi microsoft excel 2010. Berikut hasil perhitungannya :

Tabel 4. Uji Linearitas Persamaan Regresi
Anova Table

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	1.951129553	1.951129553	1.528113071	0.25626344
Residual	7	8.937759336	1.276822762		
Total	8	10.88888889			

Berdasarkan pada tabel 4. diatas dapat disimpulkan bahwa variabel (X) yakni kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) yakni kinerja SDM staf tata usaha yang dimana hal ini ditunjukkan dari nilai *significance F* sebesar 0,256 yang dimana nilai tersebut lebih dari nilai *alpha* sebesar 0,05.

Tabel 5. Persamaan Regresi Linear
Coefficients

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	8.075	3.913	2.064	0.078
X Variable 1	0.191	0.154	1.236	0.256

untuk mengetahui persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bx$. Berdasarkan tabel 5. diatas dapat diketahui persamaan regresi linear sederhananya untuk variabel kompetensi adalah

$$Y = 8,075 + 0,191X$$

Setelah mengetahui persamaan regresi linear sederhana diatas, persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresinya sebesar 0,191 yaitu bertanda positif. Tanda positif ini mengartikan bahwa setiap kenaikan variable X sebesar 1 maka variabel Y akan naik sebesar 0,191.

Tabel 6. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Model Summary	
Multiple R	0,423302926
R Square	0,179185367
Adjusted R Square	0,061926134
Standard Error	1,129965824
Observations	9

Berdasarkan tabel 6. Diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasinya sebesar 0,423 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai hubungan yang dapat dikategorikan sedang terhadap kinerja staf tata usaha UPTD TK, SD, dan Pendidikan Non Formal Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang. Sedangkan untuk koefisien determinasi menunjukan nilai sebesar 0,179 yang berarti bahwa variabel X (kompetensi) dapat mempengaruhi variabel Y (kinerja) sebesar 17,9 % dan sisanya sebesar 82,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak hanya kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja staf tata usaha dan memerlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Dari penelitian ini perlu adanya peranan dari pihak lembaga untuk meningkatkan kinerja stafnya, maka kontribusi kompetensi pada staf tata usaha UPTD TK, SD, dan Pendidikan Non Formal Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang. Untuk meningkatkan kompetensi pada stafnya lembaga mesti memberikan kesempatan serta terus mendukung kepada stafnya untuk selalu meningkatkan kompetensinya disesuaikan dengan bidang dan jobdesk yang dimiliki. Untuk meningkatkan kompetensi suatu lembaga dapat mengadakan Pendidikan formal ataupun informal, seminar, workshop, pelatihan, atau kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan wawasan dan keterampilan staf yang sudah dimiliki sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasann diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja staf tata usaha UPTD TK, SD, dan Pendidikan Non Formal Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang.
2. Nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,423 yang artinya hubungan kompetensi dengan kinerja staf tata usaha UPTD TK, SD, dan Pendidikan Non Formal Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang adalah sedang.
3. Koefisien determinasi memiliki nilai kontribusi kompetensi terhadap kinerja staf tata usaha UPTD TK, SD, dan Pendidikan Non Formal Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang sebesar 17,9% sedangkan sisanya 82,1% dipengaruhi oleh faktor

lainnya selain kompetensi.

4. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan persentase yang cukup kecil yakni sebesar 17,9, sehingga faktor-faktor lain diprediksikan memiliki kontribusi yang besar dalam mempengaruhi kinerja staf tata usaha dan hal ini perlu dilakukan kajian ulang pada penelitian yang lebih rinci di masa yang akan datang.

DAFTAR REFERENSI

- Adji, Anwar. 2006. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Inti Kebun Sejahtera.
- Azwar, S. 2005. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Gibson, Ronald F. 1994. Principles Of Composite Material Mechanics. New York : Mc Graw Hill,Inc
- Ivan Aries Setiawan dan Imam Ghozali. (2006). Akuntansi Keperilakuan Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mubarak, E. Saefuddin, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing, Bogor: In Media
- Nawawi, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif(delapan).Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suharsaputara, Uhar. 2010. Administrasi Pendidikan. Bandung : PT Refika Aditama
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo. (2013). Manajemen kinerja. Edisi ketiga. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada