

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS BINA DARMA

Siti Itsnani¹⁾, Heriyanto²⁾, Andrian Novriardy³⁾

¹Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
email: ajeng_siswandi@binadarma.ac.id

²Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
email: heriyanto@binadarma.ac.id

³Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
email: andrian.novriardy@binadarma.ac.id

Abstract

The formulation of the problems in this study, how do you see the competence of Human Resources affecting the performance of employees at Bina Darma University? " The purpose of this research itself is to determine the effect of competence on the performance of Bina Darma University employees. This research data collection method is through questionnaires with a sample of 90 (ninety) employees who work at Bina Darma University. The analysis used in this study is a simple linear regression analysis. The results of the reliability testing of the conbach value of X and Y variables were 0.841 and 0.857 and were greater than the minimum Cronbach 0.6 value, thus indicating that the research instrument used to measure competence and performance variables could be declared reliable or reliable. Based on the above output, the significance value (Sig.) Of 0.000 is smaller than <0.05 so that it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is an influence of competence (X) on employee performance (Y). Partial testing shows that the influence of competence on the performance of the University of Bina Darma. The better the competencies possessed by employees will increase / improve the performance of these employees

Keyword: Competency and Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi. Menurut Mc.Clelland dalam Cira dan Benjamin (1998:68), dengan mengevaluasi kompetensi kompetensi yang dimiliki seseorang akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan-karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Perusahaan sendiri hanya akan mempromosikan karyawan-karyawan yang memenuhi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan oleh Universitas Bina Darma tidak terlepas dari kondisi-kondisi di atas karena itu perusahaan perlu memperbaiki kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja yang dapat dijadikan dasar pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, maka perusahaan dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk Sumber Daya Manusia. Mengelola Sumber Daya Manusia di organisasi perusahaan dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan perusahaan. Universitas Bina Darma sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan membutuhkan konsistensi kualitas jasa pendidikan yang dijual. Dengan citra baik yang telah dimiliki maka perusahaan dituntut bisa meningkatkan

kompetensi karyawannya yang nantinya akan bisa dilihat dari kinerjanya. Adanya evaluasi untuk memperbaiki terus menerus menjadi situasi nyata akan pentingnya peningkatan kompetensi para karyawannya, dengan adanya evaluasi karyawan dapat mengetahui apa yang menjadi kekurangannya dan apa yang harus dikembangkan guna memperbaiki kinerjanya. Pentingnya peranan kompetensi sebagai faktor fundamental dalam perusahaan menjadi fokus kalangan pemasaran saat ini juga, hal tersebut terbukti dengan ditetapkannya Standar Kompetensi Karyawan. Kesepakatan Standar Kompetensi Karyawan dibuat dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalisme karyawan sebagai acuan sistem evaluasi kinerja karyawan oleh perusahaan. Kompetensi bagi karyawan pertama-tama berkaitan dengan kemampuan intelektual dan berkomunikasi. Di dalam kompetensi bagi karyawan melekat pemahaman tentang pentingnya berkomunikasi dengan baik, kualitas barang, dan kemampuan menjual jasa pendidikan. Kompetensi karyawan adalah kemampuan untuk memahami, menguasai profesi serta kewenangan untuk menentukan (memutuskan) sesuatu di bidang atau di unit masing-masing. Hal itu menyangkut konsep diri (self concept), pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Standar kompetensi karyawan adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian, dan sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugasnya. Dalam rumusan kompetensi karyawan Universitas Bina Darma ini digunakan model dan kategori kompetensi, yaitu: sikap dan nilai-nilai (self concept): mencakup kesadaran tentang etika dan hukum, kesadaran untuk menghargai diri sendiri, kepekaan. Pengetahuan (knowledge): mencakup teori dan prinsip pekerjaan, pengetahuan visi dan misi perusahaan, pengetahuan umum, dan pengetahuan khusus. Keterampilan (skills): mencakup keterampilan menggunakan alat dan teknologi informasi, kemampuan bekerja sama, keterampilan menjual barang, keterampilan berkomunikasi, kegiatan 6M (mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi). Karyawan Universitas Bina Darma memiliki kompetensi yang terdiri atas sikap dan nilai-nilai (self concept) yang baik ditunjukkan dengan sikap ramah dan saling menghargai satu sama lain, sopan santun, kekeluargaan, dan bisa menempatkan diri di masyarakat dengan baik. Pengetahuan (knowledge) yang dimiliki karyawan Universitas Bina Darma sudah baik terbukti dengan cara berkomunikasi yang baik dan berwawasan sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki. Keterampilan (skills) karyawan juga dapat dikatakan baik terbukti dengan tingkatan pelayanan kepada mahasiswa maupun dosen/karyawan yang memakai jasa karyawan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan skill, Knowledge dan Self concept. Penambahan kompetensi dalam kinerja diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan. Bagi perusahaan ini karyawan merupakan pelaksana manajemen puncak yang mampu berinteraksi dengan konsumen (mahasiswa), worker dan manajemen puncak. Oleh karena itu penting untuk mengupas lebih lanjut dalam suatu penelitian tentang "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Universitas Bina Darma."

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan di bahas yaitu: bagaimana melihat kompetensi Sumber Daya Manusia (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di Universitas Bina Darma?"

Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini adalah hanya untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan Universitas Bina Darma tahun 2019.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja karyawan Universitas Bina Darma.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah, memperkaya dan memperjelas teori yang sudah ada tentang kompetensi dan kinerja karyawan Universitas Bina Darma, dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

2. Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bagi manajemen Universitas Bina Darma dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi yang dimiliki karyawan untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dan pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.
3. Sebagai Refrensi untuk peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut wether dan davis dalam sutrisno (2009:3) menyatakan sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya

Fungsi dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian.

Pengertian Kompetensi

Menurut Edison et al (2016:17) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Jenis-Jenis Kompetensi

Kompetensi dibagi menjadi tiga yaitu: kompetensi individu, kompetensi Jabatan, dan kompetensi organisasi.

Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoah (2008:28) mengungkapkan ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu:

Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), dan Sikap (*attitude*)

Pengertian Kinerja

Menurut Nawawi dalam Widodo (2015:131) Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/material.

Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Wirawan (2009:69), setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut:

Kuantitatif (seberapa banyak), Kualitatif (seberapa baik), dan Ketetapan Waktu.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

Hasil beberapa penelitian terdahulu diantaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penulis	Jurnal Penelitian	Hasil Penelitian
Eddy Yunus	Jurnal Ekonomi dan Keuangan Akreditasi (ISSN 1411-	Kemampuan berkomunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, pemutusan pendapat secara analisis menunjukkan nilai

	0393) No.110/DIKTI/Kep/2009	yang positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya.
Maria S. Sampe	Jupiter Vol. XIII No. 2 (2014) Hal. 22-25	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variable pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas - Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa Semakin tinggi tingkat pengetahuan maka semakin tinggi pula wawasan keilmuan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya - Secara Parsial, semakin tinggi skill yang dimiliki oleh pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya dan peningkatan kompetensi berupa sikap yang mengarah pada peningkatan kinerja pustakawan
Natasha Callista	AGORA Vol. 4, No. 2, (2016)	Kompetensi SDM yang meliputi <i>motives, traits, self-concept, knowledge, dan skills</i> secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya sehingga hipotesis pertama (H1) dapat diterima.
Sudarmin Manik1; Nova Syafrina2	Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 11. No.1, Maret 2018: 1-6 EISSN: 2442 – 9813 ISSN: 1829 – 9822	H R=0,736, hal ini berarti secara simultan insentif dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai R square 0,541, hal ini berarti kompetensi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja sebesar 54,1%. Sedangkan dari hasil Uji t atau uji hipotesis bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
Marliana Budhiningtias Winanti	Majalah Ilmiah UNIKOM Vol.7, No. 2 ISSN 1411-9374	<p>(1) Kompetensi karyawan yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial pada karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat rata-rata skornya termasuk dalam kategori tinggi.</p> <p>(2) Kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat termasuk dalam kategori cukup tinggi. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan memperoleh skor lebih tinggi dibandingkan kualitas hasil kerja karyawan.</p> <p>(3) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi</p>

		terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat
Okky Rizkia Yustian	Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 13 No 3, 2015 ISSN: 1693-5241	(1) Hasil analisa korelasi menunjukkan bahwa kompetensi peternak sapi perah binaan KPSBU memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh hasil analisa determinasi. (2) Variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja. (3) Variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja. (4) Dari ketiga variabel kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan ternyata variabel pengetahuan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja peternak sapi perah binaan KPSBU.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Sugiyono (2017:87) mendefinisikan hipotesis statistik yaitu sebagai berikut: "Dalam perumusan hipotesis statistik, antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) selalu berpasangan, bila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau H_0 ditolak H_a diterima. Hipotesis statistik dinyatakan melalui simbol-simbol." Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Tahap – tahap dalam rancangan pengujian hipotesis ini dimulai dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik, perhitungan nilai statistik dan penetapan tingkat signifikansi. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan uji t.

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi (Payaman S Simanjuntak (2005)), diantaranya yaitu pengetahuan, keahlian, dan sikap.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini adalah di Universitas Bina Darma, Jl. Jend. A. Yani No. 3 Plaju Palembang.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pelatihan karyawan di Universitas Bina Darma

Operasional Variabel

Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung diberikan data tersebut kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012:137).

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data menggunakan metode sebagai berikut:

Kuesioner (Angket), Menurut Sugiyono (2012:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang mana dalam pengumpulan data tersebut peneliti memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang akan di jawab oleh responden tersebut. Adapun kuesioner tersebut mengenai kompetensi dan mengenai kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain lewat dokumen. Data tersebut sangat mendukung dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini. Seperti pengetahuan, keahlian dan sikap.

Skala Pengukuran Variabel

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2012:93).

Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.1
Bobot Nilai Jawaban Responden

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2012 : 94

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui kriteria dan dapat dikategorikan ke dalam objek tersebut berupa manusia, dokumen-dokumen, dan alat-alat organisasi lainnya.

Menurut Sugiyono (2010:115) mendefinisikan pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Universitas Bina Darma yang berjumlah 90 orang.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012 : 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi yang ada dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel penelitian.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012 : 6) menyatakan bahwa metode analisis data secara kualitatif dan kuantitatif dapat digunakan bersama-sama tetapi dengan catatan untuk meneliti pada objek yang sama tetapi tujuan yang berbeda. Metode kualitatif digunakan untuk menemukan hipotesis, sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis.

Metode Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2012 :7) analisis kuantitatif adalah metode penelitian dengan analisis data berbentuk angka atau data/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode Analisis Kualitatif

Menurut Sugiyono (2012 : 9) analisis kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dengan teknik pengumpulan data secara triangulasi (gabungan) berbentuk kata.

Alat Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan/ Pernyataan pada kuesioner yang telah diedarkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas akan dilakukan pada setiap butir pertanyaan.

Regresi linier sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh informasi akuntansi diferensial terhadap pengambilan keputusan manajemen. Sugiyono (2010:270) menjelaskan bahwa analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y= Kinerja karyawan

x= kompetensi

a= konstanta

b= koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan dan ataupun penurunan variabel terikat (kinerja karyawan) yang didasarkan pada variabel bebas (pelatihan kerja).

Adapun untuk mencari harga a dan b dapat dicari dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi (r) menurut Sugiyono (2012:182) analisis ini dimaksud untuk mengetahui keeratan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja yang dihasilkan. Keterangan untuk kuesioner berdasarkan skala Likert.

Tabel 3.2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:184)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2012:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependent atau dengan kata lain Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variable Y yang dipengaruhi oleh variable X.

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Nilai koefisien determinan

r = Nilai koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

Jika K_d mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.

Jika K_d mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017:159). Pengertian tersebut untuk hipotesis penelitian. Sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik) (Sugiyono, 2017:160). Oleh karena itu, dalam statistik yang diuji adalah hipotesis nol. Menurut Sugiyono (2017:160), hipotesis nol adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel). Lawan dari hipotesis nol adalah hipotesis alternatif, yang menyatakan ada perbedaan antara parameter dan statistik. Hipotesis nol diberi notasi H_0 . Dan hipotesis alternative diberi notasi H_a .

Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung kepada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan yaitu:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik hipotesis yang akan diuji berada pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan $dk (n-2)$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja karyawan Universitas Bina Darma. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan Universitas Bina Darma dengan total sebanyak 90 orang karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner pada karyawan Universitas Bina Darma secara online melalui google form dengan link: https://docs.google.com/forms/d/1SP1MRblbuk6p1G5AK8ReR_a4_evvitef9ZHKowQL9Mg/edit?chromeless=1. Karakteristik responden dalam penelitian ini anatara lain usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja

Gambaran Indikator

1. Kompetensi

Indikator-indikator yang mempengaruhi kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Karyawan Universitas Bina Darma dituntut harus memiliki keterampilan yang baik dan maksimal dalam masing-masing bidang pekerjaan. Mereka harus memahami keinginan dan harapan pelanggan sebagai prioritas utama. Dalam pelaksanaan pekerjaan sering terjadi kesulitan untuk dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi karena kurangnya pengetahuan teknis kerja secara sistematis sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Mengenai sikap dan konsep diri, karyawan sangat ingin meningkatkan kemampuan mereka jika diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan kompetensi kerja.

2. Kinerja

Indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu Kuantitatif (seberapa banyak), Kualitatif (seberapa baik), dan Ketetapan Waktu. Universitas Bina Darma harus mencapai sasaran kerja yang ditargetkan secara cepat dan mempertimbangkan efisiensi sebagai prioritas.

Dalam pelaksanaan di lapangan, masih ada karyawan belum memahami standar dan prosedur kerja terutama pada karyawan baru, sering terjadi kesulitan jika menghadapi masalah yang berhubungan dengan teknis kerja.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Dasar pertimbangan untuk mengukur valid tidaknya kuisisioner adalah dengan membandingkan anatara r hitung (r_{xy}) terhadap r tabel.

Tabel 4.1
Hasil uji validitas variable Kompetensi X

Variabel	Item	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
X= Kompetensi	1	0,580	0,1745	Valid
	2	0,604	0,1745	Valid
	3	0,600	0,1745	Valid
	4	0,664	0,1745	Valid
	5	0,656	0,1745	Valid
	6	0,640	0,1745	Valid
	7	0,641	0,1745	Valid
	8	0,710	0,1745	Valid
	9	0,669	0,1745	Valid
	10	0,694	0,1745	Valid

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Y

Variabel	Item	r _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
Y = Kinerja	1	0,685	0,1745	Valid
	2	0,628	0,1745	Valid
	3	0,703	0,1745	Valid
	4	0,612	0,1745	Valid
	5	0,692	0,1745	Valid
	6	0,734	0,1745	Valid
	7	0,721	0,1745	Valid
	8	0,574	0,1745	Valid
	9	0,604	0,1745	Valid
	10	0,430	0,1745	Valid
	11	0,551	0,1745	Valid
	12	0,601	0,1745	Valid

Hasil tabel 4.1 dan 4.2 menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid dimana nilai t hitung lebih besar > daru t tabel, maka ada pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja (Y) karyawan Universitas Bina Darma. Dimana nilai $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ dengan derajat kebebasan (df) = (n-2) = 90-2 = 88 dengan t tabel 0,1745. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel, artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka cronbach alpha dengan ketentuan nilai cronbach alpha minimal adalah 0.6

Tabel 4.3
Case Processing Summary

		N	%	
Kompetensi (X)	Cases	Valid	88	97.8
		Excluded ^a	2	2.2
		Total	90	100.0
Kinerja (Y)	Cases	Valid	90	100.0
		Excluded ^a	0	.0
		Total	90	100.0

Sumber: hasil pengolahan data dengan spss versi 20

Pada tabel 4.3, dimana hasil dinyatakan valid dengan $n = 90$, pada kompetensi yang menjawab pernyataan sebanyak 88 dengan nilai persentasi 97.8%. pada pernyataan variabel kinerja dengan n sebanyak 90 sehingga persentasi nilai penuh dengan 100 % dan dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Statistics

Variabel	Cronbach alpha
Kompetensi (X)	0,841
Kinerja (Y)	0,857

Hasil pengujian reabilitas dapat dilihat pada tabel 4.7 dimana nilai conbach variabel X dan Y sebesar 0.841 dan 0.857 dan lebih besar dari nilai minimum cronbach 0.6, sehingga menunjukkan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi dan kinerja dapat dinyatakan reliabe atau handal.

Analisis Data

Regresi linier Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Universitas Bina Darma dengan persamaan rumus secara umum adalah $Y = a + bX$

Tabel 4.5
Hasil uji regresi linier sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.314	.237		5.554	.000
	Kompetensi	.671	.059	.773	11.316	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.5 di atas bahwa:

a = angka konstanta dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 1.314. angka ini merupakan angka konstanta yang mempunyai arti bahwa jika ada kompetensi (X) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah 1.314.

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0.671. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat kompetensi (X), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0.671. sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1,314 + 0,671X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pada Universitas Bina Darma. Sehingga jika kompetensi karyawan semakin tinggi maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya jika kompetensi karyawan semakin rendah maka kinerja akan menurun.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Dengan hipotesis yang penulis ajukan dalam analisis regresi linier sederhana ini adalah:

H₀ = tidak ada pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a = Adanya pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Sementara itu, untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak (dalam arti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y) dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0.005 atau dengan cara lain dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

Tabel 4.6
Hasil Uji T (Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.314	.237		5.554	.000
	Kompetensi	.671	.059	.773	11.316	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil pengolahan data dengan spss versi 20

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 lebih kecil dari < probabilitas 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa adanya pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian reabilitas nilai cronbach variabel X dan Y sebesar 0.841 dan 0.857 dan lebih besar dari nilai minimum cronbach 0.6, sehingga menunjukkan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi dan kinerja dapat dinyatakan reliabel atau handal;
2. Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 lebih kecil dari < probabilitas 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa adanya pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y);
3. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja Universitas Bina Darma. Semakin baiknya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan menaikkan/meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada item kemampuan menganalisa permasalahan yang dihadapi dan kemampuan menyelesaikan permasalahan sendiri dan bekerja baik masih ada responden ragu-ragu dan tidak setuju. Oleh karena itu, diharapkan kepada pimpinan unit kerja untuk memberikan pelatihan kepada masing-masing karyawan mengenai pengetahuan teknis kerja sesuai deskripsi pekerjaan agar karyawan mampu menganalisa permasalahan yang dihadapi dan mendapatkan solusi secara sistematis;
2. Kepada Universitas Bina Darma itu sendiri perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan salah satu cara pemberian pelatihan bagi karyawan sehingga dapat menunjang kinerja;
3. Kepada para karyawan, diharapkan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kemampuan atau potensi yang ada pada dirinya agar dapat meningkatkan kualitas mereka secara maksimal sesuai dengan harapan dan tujuan Universitas Bina Darma.

6. REFERENSI

- [1] Ardiana, I.D.K.R., dkk. 2010. Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), pp.42-55.
- [2] Bangun. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- [3] Badriyah. M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [4] Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [5] Eko. dkk. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Putaka Pelajar
- [6] Hasibuan. S.P.M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- [7] Hutapea, P & Thoha N. 2011. *Kompetensi Plus: Teori Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [8] Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [9] Mangkunegara A. P. 2016. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [10] Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali pers.
- [11] Rivai. V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [12] Simanjuntak. P.J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- [13] Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- [14] Sutrisno. E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [15] Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [16] Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.

- [17] Yustian. O.R. 2015. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja (Studi Empiris pada Peternak Sapi Perah Binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU)). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(3), pp.527-537.