

**PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS BOSOWA**

Diajukan oleh:

JIHAN FAHIRA RANDAN

4518012189



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA**

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bosowa

Nama : Jihan Fahira Randan

Stambuk/NIM : 4518012189

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

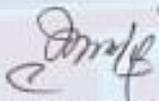
Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Universitas Bosowa

Telah Disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Sukmawati, SE., M.Si

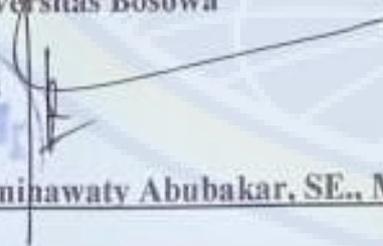

Dr. I.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

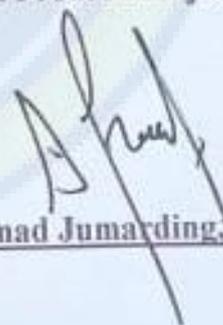
Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa

Dekan\ Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa

Ketua Prodi Manajemen


Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si


Ahmad Jumarding, SE., M.M

Tanggal Pengesahaan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Jihan Fahira Randan
No.Stambuk : 4518012189
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Kpendidikan Universitas Bosowa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naska ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 9 Agustus 2022

Mahasiswa yang bersangkutan




Jihan Fahira Randan

Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bosowa

ABSTRACT

JIHAN FAHIRA RANDAN.2022.Thesis. The influence of Human Resource competency dimension on the performance of Education Personnel of Bosowa University is guided by Dr. Sukmawati Mardjuni,SE., M.Si and Dr. H. A. Arifuddin Mane,SE., M.Si.,

Human resource management can be defined as the process and effort to recruit, develop, motivate, and evaluate the overall human resources needed by the company in achieving its goals.

The object of this research is the University of Bosowa. The data used are primary data in the form of questionnaires distributed to respondents. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis with the help of SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Primary Data, which is data obtained and collected directly from the source through interviews. Secondary Data, namely research data sources obtained through intermediary media or indirectly in the form of books, records, existing evidence, or archives.

The results of the study simultaneously showed that there is a positive influence between knowledge, skills, and behavior on the performance of the Faculty of Bosowa University.

Keywords : Human Resource Management, Knowledge, Skills, Behavior, education personnel

Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bosowa

ABSTRAK

JIHAN FAHIRA RANDAN.2022.Skripsi. Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bosowa dibimbing oleh Dr.Sukmawati Mardjuni, SE.,M.Si dan Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan menjadi proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Objek penelitian ini adalah perguruan tinggi yaitu Universitas Bosowa. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS (*Statisticsl Product and Service Solutions*). Data Primer, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari sumbernya melalui wawancara. Data Sekunder, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip.

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara Pengetahuan, Keterampilan, dan Perilaku terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bosowa.

Kata Kunci : Manajemen sumber daya manusia, Pengetahuan, Keterampilan, Perilaku, Tenaga Kependidikan

KATA PENGANTAR

Assalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bosowa. “

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat berguna baik bagi penulis sendiri maupun pembaca pada umumnya.

Dalam skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan serta dukungan dari berbagai pihak baik berupa bimbingan, saran, data, dan maupun dukungan moril serta materil. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si. Selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Ibunda Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,MM Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
3. Ibunda tercinta Indrayani Nur, S.Pd.S.E.,M.Si Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE.,M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar

5. Ibunda Dr. Sukmawati Mardjuni, SE.,M.Si Selaku Dosen Pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu, nasehat dan pikiranya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si., Selaku Dosen Pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan pendidikan kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan akademik maupun administrasi.
8. Kepada kedua orang tua tercinta yakni Ayahanda Yohanes Karangan Randan (Almahrhum) yang sudah bahagia disorga bersama Tuhan Yesus dan Ibunda Ester Tappi yang sampai saat ini memberikan penulis cinta kasih sayang yang tulus dan ikhlhas, serta doa tulus dan dukungan sehingga penulis dapat mencapai gelar sarjana. Terimakasih kepada ibunda atas pengorbanan dan arahan serta nasehat-nasehatnya, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga ibu senantiasa diberikan umur yang panjang, kesehatan dan selalu berada dalam lindungan Tuhan AMIN.
9. Kepada ke lima kakak kandung tercinta dan tersayang yaitu Nober, Linda, Yeheskiel, Hermanto dan Arto Randan, terimakasih telah memberikan cinta, kasih sayang, semangat, dukungan, motivasi, serta menyekolahkan penulis hingga sampai mencapai gelar sarjana. Terimakasih atas semua pengorbanan

bantuan dan materi dalam memberikan semua keperluan dan kebutuhan penulis selama dibangku kuliah. serta doanya sehingga penulis bisa mampu menyelesaikan skripsi ini, kiranya kakak senantiasa diberikan kesehatan, berkat yang melimpah, dan selalu dalam lindungan Tuhan Amin.

10. Kepada orang tua wali penulis yaitu bunda Dina dan omma' Erni sekeluarga terimakasih yang sentiasa menerima dan terimakasih sayang, semangat serta nasehat-nasehatnya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. semoga selalu diberikan kesehatan dan berada dalam lindungan Tuhan Amin.

11. Kepada seluruh tenaga kependidikan universitas bosowa termasuk staf biro SDM, terimakasih telah membantu dalam kelancaran penyusunan skripsi ini, telah banyak meluangkan waktu kerjanya untuk membantu memberikan data yang penulis butuhkan dalam penyusunan skripsi ini.

12. Kepada Sahabat-sahabat penulis dari SMA sampai sekarang yaitu geng BR (Filia M, Iis Dahlia, Rexsi Mangetek S.Fram, Egawati S, Indra P, Nanda F, Sri sanda). Terimakasih telah mendukung dan memberikan semangat kepada penulis hingga bisa menyelesaikan skripsi ini. Thankyou girll

13. Kepada kedua sahabat tercinta penulis yaitu Try Fany Anwar dan Lince Liling, Terimakasih telah memberikan dukungan, motivasi, membantu dalam mengerjakan skripsi ini, mendengarkan curhatan isi hati sampai nangis, dan menemani penulis dari semester dua sampai titik sekarang. Terimakasih juga atas masukan, saran, dan pengetahuan yang telah dibeikan dalam penyusunan skripsi ini. Thankyou sister

14. Kepada Rekan-rekan Himpunan Mahasiswa Manajemen dan BEM Fakultas ekonomi universitas bosowa Terimakasih yang telah memberikan semangat, motivasi, dan pengalaman kepada penulis.
15. Kepada teman-teman kelas penulis kelas E yang memberikan semangat dan dukungan moral yang luar biasa.Thanks gengs
16. Kepada teman-teman KKN penulis the one an only KKN Dusun Kae'e yang telah memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa..Thankyou yaa.
17. Terimakasih kepada Ching-ching Randa yang turut memberikan suporrt dan semangat yang selalu memberikan doa dan dorongan untuk menyelesaikan skrpsi ini.. thankyou Broo.
18. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendoakan serta memberikan dukungan.
19. Dan terimakasih untuk diri sendiri yang telah sabar, kuat melewati semua sampai dengan detik ini. Kamu hebat jian

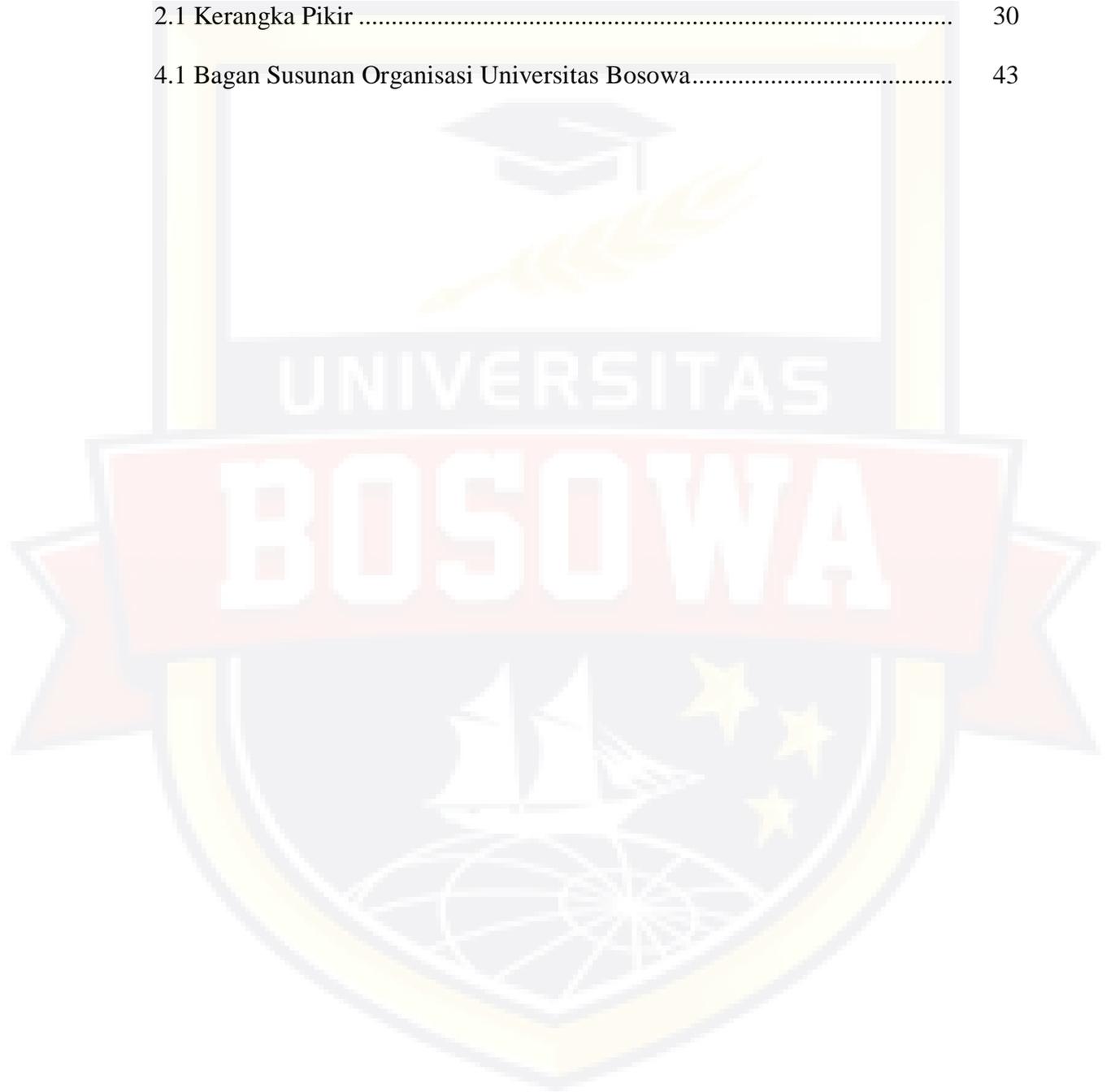
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kerangka Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.4 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.5 Tujuan Kompetensi	16
2.1.6 Karakteristik Kompetensi.....	18
2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	19
2.1.8 Pengertian Kinerja Tenaga Kependidikan	20
2.1.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kayawan	22
2.1.10 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	24
2.1.11 Indikator Kinerja Karyawan.....	27
2.1.12 Tenaga Kependidikan.....	29
2.1.13 Tujuan Tenaga Kependidikan	29

2.2 Kerangka Pikir	30
2.3 Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.2 Jenis dan Sumber Data	32
3.2.1 Jenis Data	32
3.2.2 Sumber Data.....	32
3.3 Metode Pengumpulan Data	33
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.5 Metode Analisis Data.....	34
3.6 Definisi Operasional.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	38
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.1 Sejarah Perusahaan	38
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	41
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	42
4.1.4 Uraian Tugas	43
4.2 Deskriptif Data Penelitian.....	47
4.2.1 Karakteristik Data Responden	47
4.3 Analisis Data	54
4.3.1 Analisis Linear Berganda	54
4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	56
4.3.3 Uji f	57
4.3.4 Uji Parsial (t)	58
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR GAMBAR

1.6 Model Lima Kompetensi Dasar	18
2.1 Kerangka Pikir	30
4.1 Bagan Susunan Organisasi Universitas Bosowa.....	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisien dan daya saing dalam dunia usaha. Sumber daya manusia juga sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi menuntut karyawan mempunyai kompetensi tinggi, supaya dapat memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan instansi. Sebuah instansi perlu mengetahui dan menganalisis mengenai tingkatan kompetensi, untuk mengetahui sejauh mana sumber daya manusia yang ada memiliki kompetensi.

Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan atau instansi. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak berjalan dengan sebaik. Maka dari itu manusia sangat berperan aktif serta dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012). Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resource*.

Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pemasaran. Hakikat sumber daya

manusia setiap organisasi atau perusahaan, khususnya pada lembaga tenaga kependidikan diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja diperguruan tinggi. Dalam hal ini SDM yang baik memberikan kontribusi baik dalam sebuah pencapaian visi dan misi pada perguruan tinggi, Dalam sebuah perkembangan zaman sekarang diharapkan pada perguruan tinggi dalam hal ini universitas bosowa mampu dapat bersaing dan berkelanjutan dengan kemajuan teknologi yang ada sekarang, Pada dasarnya kenyataan menunjukkan bahwa universitas bosowa menawarkan sebuah jasa kependidikan khususnya kualitas pada tenaga kependidikan serta pelayanan administrasi sangat kurang optimal. Maka dari itu, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perguruan tinggi sangatlah penting karena sumber daya manusia yang ada merupakan ujung tombak yang berhasilnya suatu organisasi, terutama bagi organisasi yang bergerak pada bidang jasa seperti perguruan tinggi Universitas Bosowa. Dalam peningkatan mutu dan pelayanan serta pembelajaran merupakan agenda strategi yang menunjang iklim kondusif suatu perguruan tinggi. Iklim kondusif sangat dibutuhkan untuk menakar dan membentuk luaran perguruan tinggi. Kuantitas dan kualitas pada perguruan tinggi sebagai instrument pendidikan pun tidak bisa lagi ditawar - menawar olehnya itu, universitas bosowa saat ini mempunyai program sarjana dengan sepuluh fakultas yang terdiri dari 23 program studi yang termasuk didalamnya yaitu program pascasarjana.

Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi menuntut karyawan mempunyai kompetensi tinggi, supaya dapat memberikan

kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perguruan tinggi. Sebuah perguruan tinggi perlu mengetahui dan menganalisis mengenai tingkatan kompetensi, untuk mengetahui sejauh mana sumber daya manusia yang ada memiliki kompetensi. Dalam indikator-indikator kompetensi kerja sumber daya manusia Menurut Wibowo (2007:75) yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang telah dikerjakan.
- 2) Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.
- 3) Perilaku (*Attitude*) adalah pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Maka dari itu tenaga kependidikan perlu memiliki 3 indikator-indikator kompetensi sdm supaya Dalam kompetensi seseorang untuk menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan oleh seseorang dan memberikan peluang yang sangat besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang maka semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan (Abriyani, 2004).

Perguruan tinggi sebuah organisasi yang tempat paling banyak pada kinerja sumber daya manusia yang menjadi anggotanya, termasuk para dosen dan Tenaga Kependidikan. Untuk menghasilkan lulusan yang terbaik dan berkualitas tentunya diperlukan proses yang tidak biasa namun luar biasa. Dalam upayanya tersebut tenaga kependidikan sebagai tenaga penunjang akademik yang lebih serta dituntut untuk kompetensi yang tinggi. Tenaga Kependidikan sebagai salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran yang strategis dalam memberikan pelayanan, baik kepada Dosen maupun mahasiswa perlu memiliki kompetensi yang lebih memadai.

Pencapaian Kinerja yang diharapkan yaitu memerlukan dari kompetensi sumber daya manusia yang ada pada perguruan tinggi. Manajemen kepegawaian sangatlah penting untuk diperbaiki bagi setiap institusi kependidikan, hal tersebut bisa dimulai dari proses awal rekrutmen yang tepat dan juga tidak berlawanan dengan peraturan serta berbasis kompetensi. Dalam pengamatan peneliti sebelumnya, ternyata dikalangan Tenaga Kependidikan Bagian Akademik Universitas Bosowa Makassar masih terdapat kompetensi sumber daya manusia yang bisa dikatakan bahwa masih terlihat rendah sehingga dalam pelaksanaan tugas hari demi hari menjadi sebuah tantangan atau kendala dan tentu saja juga mempengaruhi efektifitas tugas dan pekerjaan yang sesungguhnya dapat diselesaikan dengan cepat. Akibat dari rendahnya kompetensi sumber daya yang dimiliki ini, maka waktu juga tentunya akan menjadi lama untuk bisa menyelesaikan tugas pekerjaan.

Hal tersebut, dapat dilihat dari adanya Tenaga Kependidikan yang masih sering menunda-nunda pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan juga karyawan masih sering mendapatkan arahan dan teguran dari pimpinan atau atasan serta masih adanya kesalahan dalam bekerja. Maka dari segi kualitas dan pengetahuan, kemampuan dan perilaku menjadi dilemah dan permasalahan yang dihadapi oleh universitas bosowa khususnya pada pelayanan baik aspek akademik maupun aspek operasional manajemen. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa faktor sumber daya manusia merupakan asset utama yang perlu diperhatikan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun juga keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai sebuah tujuan yang ditentukan oleh kualitas dan kemampuan anggota tenaga kependidikan yang terlibat didalamnya.

Penelitian ini dilakukan di sebuah perguruan tinggi yang terletak dikota Makassar yaitu di Universitas Bosowa yang sebelumnya bernama Universitas '45, bertempat dijalan jenderal urip sumoharjo KM.4, simrijala, Makassar, panakukang, Sulawesi selatan, 90231, Indonesia.

Kinerja tenaga kependidikan tentu saja dipengaruhi oleh faktor-faktor kompleks, tidak hanya visi, misi tetapi juga sistem nilai dan kepercayaan di lingkungan tempat tenaga kependidikan bekerja, seperti yang tercermin dalam budaya organisasi, terutama di Universitas Swasta (PTS). Secara umum, budaya organisasi akan dapat meningkatkan kinerja tenaga

kependidikan yang lebih baik (Syedet al., 2012). Tenaga kependidikan pada Universitas Bosowa bisa dilihat pada table dibawah ini :

Table 1.2.1 Jumlah Tenaga Kependidikan Universitas Bosowa

No	Nama Fakultas	Jumlah
1.	Rektorat	25 Orang
2.	Ekonomi	3 orang
3	Hukum	3 Orang
4.	Fisipol	2 Orang
5.	Psikologi	3 Orang
6.	Pertanian	2 Orang
7.	Sastra	1 Orang
8.	Fkip	5 Orang
9.	Teknik	10 Orang
10.	Kedokteran	12 Orang
11.	Pascasarjana	7 Orang
Total		74 Orang

Sumber:Olahan data bagian sumber daya manusia universitas bosowa tahun 2022.

Didalam dunia tenaga kependidikan di perguruan tinggi, sumber daya manusia yang berperan penting untuk menunjang kegiatan tenaga kependidikan adalah adanya tenaga administrasi yang bekerja pada bagian tata usaha perguruan tinggi. Tata usaha akan dapat berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya jika tenaga administrasi memfungsikan sumber daya

yang lainnya sehingga kinerja tenaga kependidikan dapat berjalan dengan efektif dan waktu kerja dapat digunakan dengan efisien.

Tenaga kependidikan tersebut langsung berada dibawah Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kerjasama (DPSDMK). Tujuannya dibentuk departemen tersebut adalah mengatur regulasi dan peranan tenaga kependidikan untuk kinerja yang optimal (Hasibuan, 2016) guna mewujudkan tujuan instansi tersebut. Hal ini mengingat potensi yang dimiliki tenaga kependidikan dalam menjalankan roda aktivitas dari lembaga pendidikan tinggi. Harapannya adalah para tenaga kependidikan mempunyai loyalitas yang tinggi untuk mencurahkan tenaga dan pikirannya dalam mencapai suatu tujuan dan menumbuhkan semangat kerja di lingkungan Universitas.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka peneliti terdorong untuk meneliti lebih dalam dengan mengambil judul “ **Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan** ”

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan universitas bosowa.?
2. Apakah keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan universitas bosowa.?

3. Apakah perilaku berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja tenaga kependidikan universitas bosowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja tenaga kependidikan universitas bosowa.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku terhadap kinerja tenaga kependidikan universitas bosowa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat pada :

- 1) Manfaat Bagi Universitas

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk tambahan literatur kepustakaan atau referensi serta pedoman kepada para peneliti lain untuk ikut menggali dan juga melakukan percobaan (eksperimen) mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bosowa.

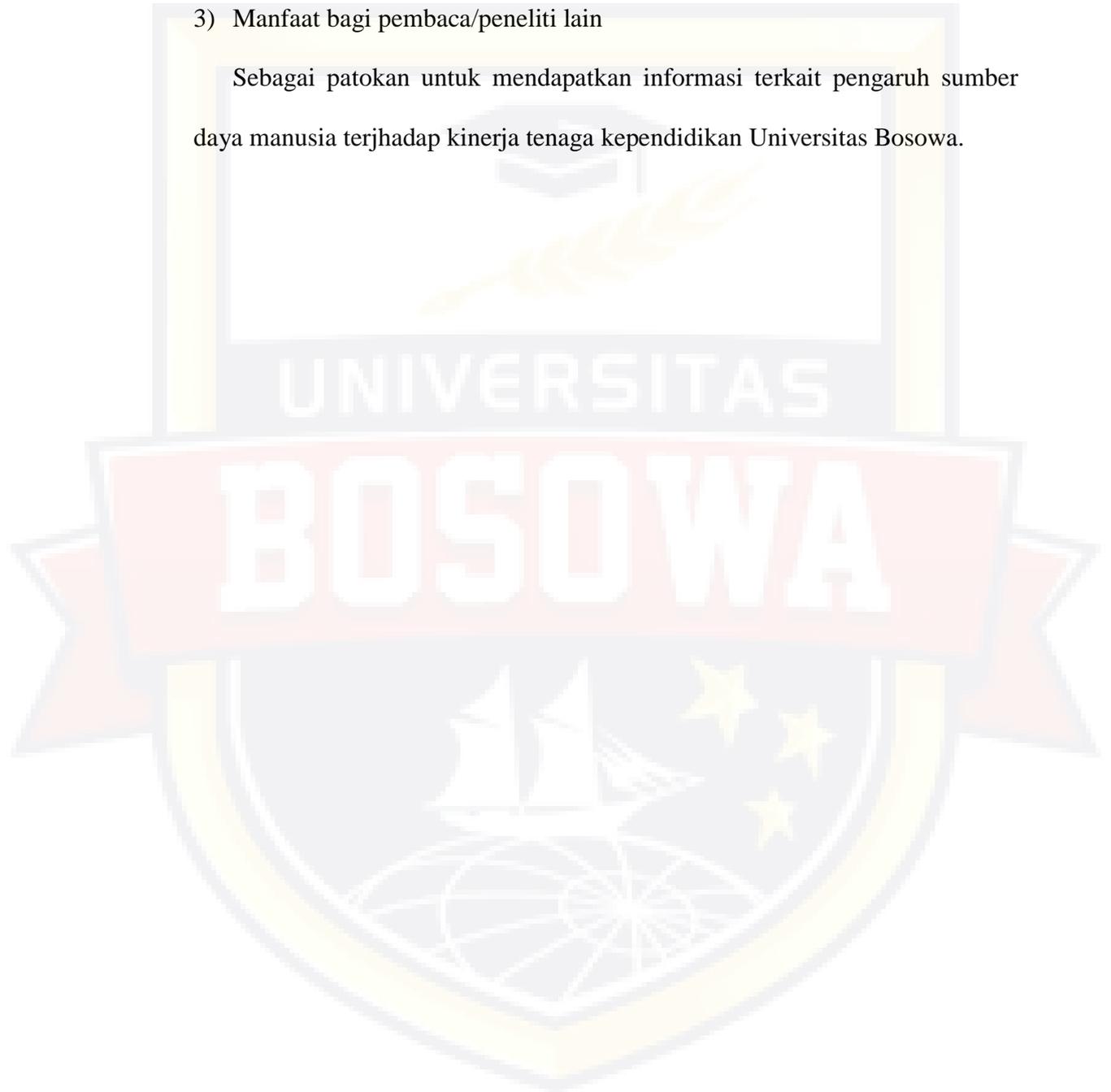
- 2) Manfaat Bagi Peneliti

Untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu (1) serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam menyikapi atau memahami seberapa besar

pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Bosowa.

3) Manfaat bagi pembaca/peneliti lain

Sebagai patokan untuk mendapatkan informasi terkait pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bosowa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan menjadi proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Ivancevich dalam Manne Arifuddin (2019:3) Mendefinisikan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu”.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan dalam Manne Arifuddin (2014) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Uyun & Nurul. (2021) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi

maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut Ndraha (1999) dalam Sutrisno (2009:4), sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot, dan sebagainya.

Menurut Harvey dan Bowen (1996) dalam Lasa Hs (2017: 74), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang menumbuhkan, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara, manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) (Mangkunegara, 2008: 2).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya sehingga tujuan yang ditetapkan bisa tercapai.

2.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sadili Samsudin (2012:30) yaitu: “Memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga

kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial”.

2.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan(2003 :21) fungsi –fungsi manajemen sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

j. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.4 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan atau karakteristik yang dimiliki seorang tenaga kependidikan berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya, sehingga tenaga kependidikan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Kompetensi kerja merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja seseorang tenaga kependidikan dapat memberikan pengaruh kepada pencapaian kinerja dan dapat berpengaruh pula pada produktivitas kerja tenaga kependidikan tersebut.

Menurut Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moehariono, 2010: 3) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 142) menyebutkan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan

dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pada pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Menurut Wibowo (2007:324) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu: alat perilaku, sikap, dan karakteristik pribadi.

1. Alat Perilaku (*Behavior Tools*).

- a. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan akuntan senior dan junior.
- b. Keterampilan (*skills*) merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan pengertian kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang baik itu karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya

yang didapat melalui pendidikan dan pelatihan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

2.1.5 Tujuan Kompetensi

Kompetensi pun juga memiliki tujuan, terdapat beberapa pendapat dari beberapa para ahli yang mengemukakan tentang tujuan dari kompetensi agar suatu organisasi atau instansi berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi tersebut. Para tenaga kependidikan pun harus mengetahui apa tujuan dari kompetensi agar mereka terdorong untuk memberikan kontribusi yang optimal, efisien dan efektif kepada suatu instansi agar tujuan dari instansi tersebut bisa dapat tercapai.

Menurut Nuriana (2016:16) kompetensi dalam suatu instansi/perguruan tinggi pada umumnya bertujuan untuk :

- a. Rekrutmen dan Seleksi Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon tenaga ke pendidikan yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.
- b. Pembentukan Pekerjaan Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu perusahaan, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan perusahaan. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku yang baik sehingga dapat menempati jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

- c. Evaluasi Pekerjaan Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar dalam pembentuk kompetensi.
- d. Pembentukan dan Pengembangan instansi Kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif.
- e. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya instansi Peran kompetensi sangatlah diperlukan dalam hal membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi,hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perguruan tinggi.
- f. Sistem Imbal Jasa Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.
- g. Pembelajaran Organisasi Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kependidikan.
- h. Manajemen Karier dan Penilaian Pontensi tenaga kependidikan Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi

menciptakan pengembangan karir bagi tenaga kependidikan untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang telah dimiliki.

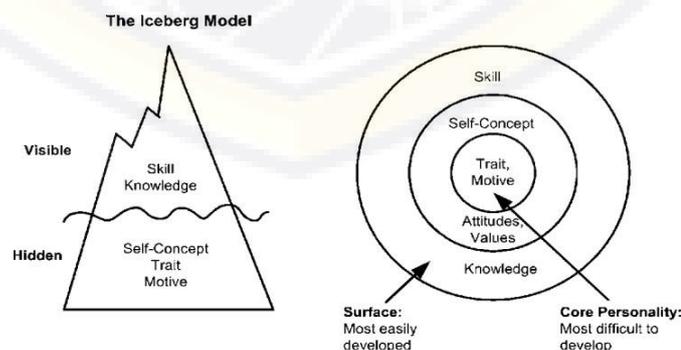
2.1.6 Karakteristik Kompetensi

Menurut Veithzal (2018) kompetensi dasar seorang individu terdiri atas 5 hal, yaitu :

- a. Watak (traits), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakagorang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- b. Motif (motive), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan.
- c. Konsep Diri (self-concept), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui nilai yang dimiliki.
- d. Pengetahuan (knowledge), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada arena tertentu.
- e. Keterampilan atau keahlian (skill), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Gambar 1.6

Model Lima Kompetensi Dasar



Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat adanya perbedaan letak atau keadaan, yaitu kompetensi *knowledge* dan *skill* lebih bersifat nyata atau *visible*, sehingga mudah dalam pengembangannya, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan *motive*, *trait* dan *self concept* bersifat tersembunyi dan merupakan karakteristik kepribadian manusia yang paling dalam, sehingga lebih sulit untuk dikembangkan. Dari gambar tersebut jelas terlihat perbedaan antara aspek yang satu dengan aspek yang lainnya.

2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Adalah suatu kemampuan yang dapat di pengaruhi oleh faktor-faktor lain, Zwell (2017) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran yang positif tentang dirinya maupun orang lain maka menjadi seseorang yang memiliki ciri-ciri orang yang berpikir kedepan.
2. Keterampilan Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi karyawan. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu.
3. Pengalaman Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya dengan pengalaman.

4. Karakteristik Kepribadian Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila orang tersebut berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan yang ada disekitarnya.
5. Isu Emosional Hambatan emosional pada seorang karyawan dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut untuk membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi inisiatif dari seorang karyawan.
6. Kemampuan Intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran yang analitis.

2.1.8 Pengertian Kinerja Tenaga kependidikan

Dalam kamus umum Bahasa Indonesia kinerja adalah (1) cara, (2) perilaku,(3) kemampuan kerja.(Poerwadarminta,(2007:598) Sedangkan menurut Simamora kinerja tenaga kependidikan adalah tingkat mana para pegawai mencapai syarat –syarat tertentu.(2003: 237) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam pelaksanaannya setiap organisasi perlu melakukan penilaian kinerja pegawai. Pelaksanaan penilaian kinerja berhubungan dengan tujuan dari organisasi, misalnya untuk menetapkan kebijakan gaji

pegawai, mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam periode tertentu, promosi jabatan atau untuk memenuhi keperluan lain. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 69) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Istiningsih (2006: 24) kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

(Suryadi Prawirosentono,1990:2) Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karyanyata seseroang. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas yang berasal dari organisasi.

menurut Mathis (2011:378), kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2011:548), kinerja merupakan perilaku nyata yang disampaikan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Kasmir (2016: 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugastugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

Dalam sebuah kinerja tenaga kependidikan pada Universitas bosowa sangat mempengaruhi kinerja instansi dalam rangkila mewujudkan visi misi yang diakui menuju perguruan tinggi berkelas didunia.

2.1.9 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut A. Dale Timple (1992), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yaitu:

- a. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para tenaga kependidikan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja yaitu: berhubungan erat dengan

sifat seseorang dan lingkungan kerjanya karena untuk hasil kerja yang baik diperlukan koordinasi yang baik antara bos dan tenaga kependidikan atau atasan dan bawahannya agar bawahan tersebut nyaman dengan pekerjaannya maka atasan juga harus bersifat yang baik agar feed back nya juga baik.

Menurut (Dr. Kasmir M.M.,2016) factor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian, Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.
3. Rancangan kerja, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja, Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas, Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.10 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2017:264), tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Sebagai dasar perencanaan bidang Kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang Kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat memacu perkembangannya.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan bagian Kepegawaian.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan, secara objektif dan sederhana. Penilaian penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manajer mereka melalui sebuah pertemuan kajian tahunan. Menurut (Wibowo, 2018), Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan, untuk mengetahui kinerja buruk dengan Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima. Data diidentifikasi

sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya dengan Sistem yang terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur.”penilaian kerja merupakan suatu proses yang terdiri dari :

1. Identifikasi, yaitu menentukan faktor–faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi, hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisis jabatan.
2. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja, pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk, manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai–nilai standar atau membandingkan kinerja Antara karyawan yang memiliki kesamaan tugas. Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan, yang terdiri dari 3 (tiga) tahapan rinci :
 - a. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah diterapkan sebelumnya.
 - b. Penetapan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
 - c. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

2.1.11 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan satu tidak akan sama dengan kinerja karyawan lain, yang dipengaruhi oleh faktor individu (Usaha, Abilities, Role) dan faktor lingkungan (Kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, pelatihan). Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar .

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan merupakan sesuatu yang dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana, dengan indikator menurut (Kasmir, 2014) adalah:

1. Kualitas (mutu), Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah), Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu (jangka waktu), Waktu merupakan dimana setiap kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya

4. Penekanan Biaya, Penekanan biaya merupakan biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan Pengawasan merupakan kegiatan untuk mengawasi pegawai agar para pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.
6. Hubungan antar karyawan, Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Sedang menurut (Wibowo, 2018) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan, Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar, Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan
3. Umpan Balik, Umpan baik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
4. Alat atau sarana-sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi, Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif, Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukansesuatu.
7. Peluang, Terdapat. Terdapat dua factor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.12 Tenaga Kependidikan

Menurut PP No.2 tahun 1992 tanggal 17 Juli 1992 tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri secara langsung dalam penyelenggaraan pendidikan. Pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pemimpin satuan pendidikan di perguruan tinggi.

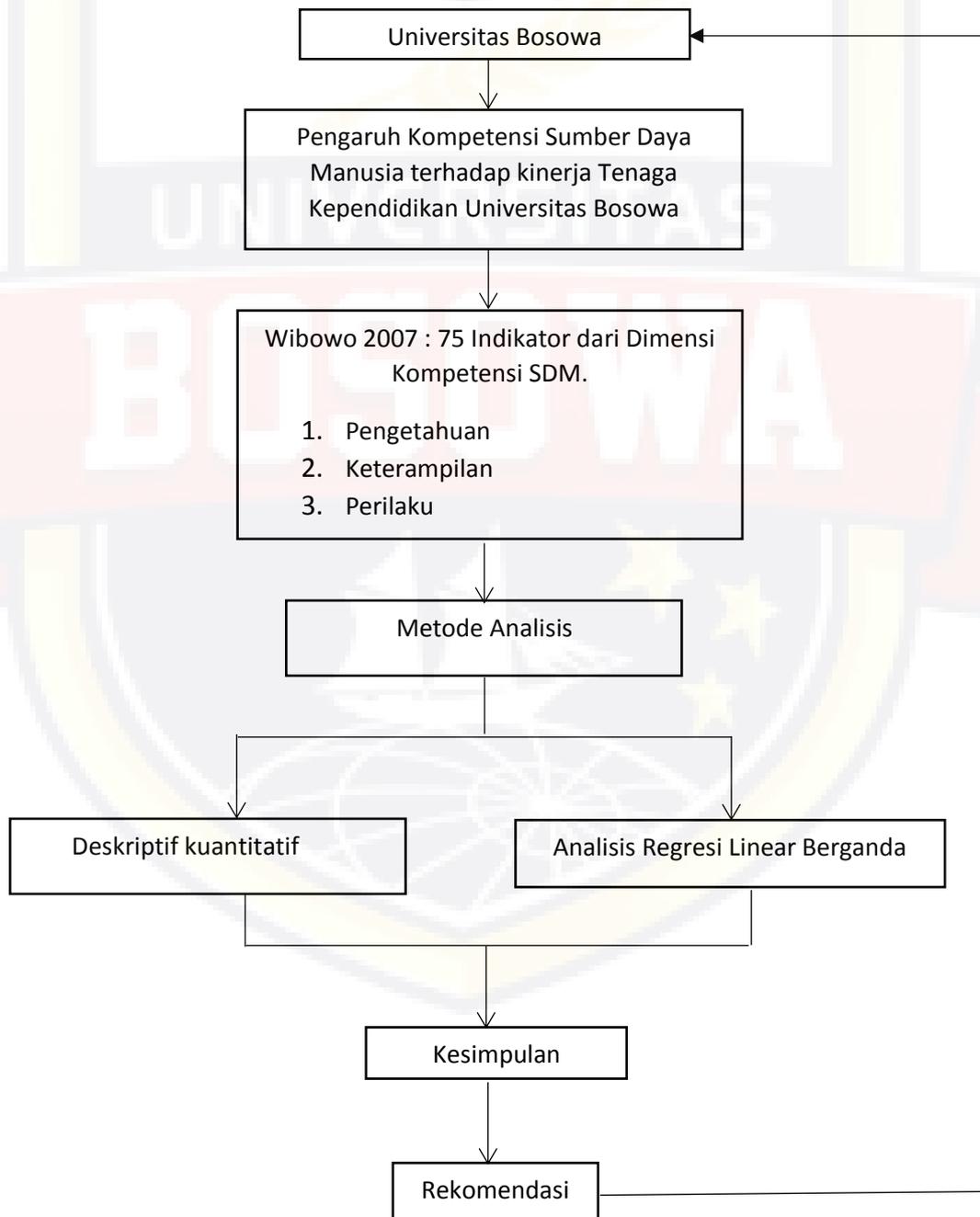
2.1.13 Tujuan Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan berada dibawah Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kerjasama (DPSDMK). Tujuannya dibentuk departemen tersebut adalah mengatur regulasi dan peranan tenaga kependidikan untuk dapat mencapai kinerja yang optimal (Hasibuan, 2016) guna mewujudkan tujuan instansi tersebut. Hal ini mengingat potensi yang dimiliki tenaga kependidikan dalam sebuah menjalankan roda aktivitas dari lembaga pendidikan tinggi. Harapannya adalah para tenaga kependidikan mempunyai loyalitas yang tinggi untuk mencurahkan tenaga dan pikirannya dalam

mencapai suatu tujuan dan menumbuhkan semangat kerja di lingkungan Universitas.

2.1 Kerangka Pikir

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.2 Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawabannya yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum dari fakta-fakta empiris yang didapat dari pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris (sinambela 2014:55).

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan kerangka pikir diatas maka hipotesis penelitian yang akan diajukan adalah sebagai berikut :

H₁: Diduga bahwa Pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bosowa.

H₂: Diduga bahwa Keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bosowa

H₃: Diduga Perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bosowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada perguruan tinggi yaitu Universitas Bosowa di Jalan Jenderal Urip Sumoharjo KM.4, Sinrijala, Makassar, Sinrijala, Panakkukang, Sulawesi Selatan, 90231, Indonesia. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam mereampung pelneltian ini kurang lebih 2 bulan yaitu bulan maret 2022.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang kumpulan dari data non angka seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan dan struktur organisasi, serta tanggapan responden.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah karyawan, perhitungan jumlah hasil tanggapan responden.

3.2.2 Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari sumbernya melalui wawancara.

- b. Data Sekunder, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*). Penelitian Lapangan merupakan metode yang dilakukan dengan mengadakan penelitian secara langsung pada perusahaan guna mengumpulkan data atau informasi yang lebih akurat.
- b. Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yakni penelitian yang meliputi kegiatan yang mempelajari landasan teoritis, baik melalui buku-buku atau literatur maupun materi perkuliahan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas pada penulisan penelitian ini.
- c. Angket (Kuesioner) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada karyawan. Dengan cara ini diharapkan memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi tentang variabel-variabel yang akan diukur/diketahui. Setiap pernyataan akan diberi (5) jawaban alternatif, dan masing-masing jawaban terdiri atas jawaban, Setuju (S), Sangat Setuju (SS), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

3.4 Populasi dan Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:443) Populasi dalam penelitian kuantitatif diartikan sebagai wilayah generalis yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan pada Tenaga kependidikan sehingga populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan yang berjumlah 73 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri. Sampel disebut juga contoh. Nilai hitungan yang diperoleh dari sampel inilah yang disebut dengan statistic.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampel random sampling. Random Sampling adalah metode pemilihan sampel secara acak sederhana tanpa memperhatikan strata dan memberikan kesempatan yang sama yang memiliki sifat tidak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel. (Sugiyono, 2020:129) Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan persentasi kelonggaran kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%. Perhitungan sampel dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

3.5 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Alat ukur yang akan digunakan untuk menjelaskan dengan cara tabulasi data yang dinyatakan dalam bentuk angka/persentase dari kuesioner.

2. Metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh dari variable bebas

(kompetensi sumber daya manusia) dengan variable terikat (kinerja tenaga kependidikan), yang akan digunakan dalam metode analisis koefisien korelasi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda yaitu metode yang digunakan untuk penelitian ini karna menggunakan lebih dari 1 variabel independen. Menurut Sugiyono (2018:307) mengatakan bahwa analisis regresi berganda ini digunakan untuk peneliti bila peneliti ini bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (baik ataupun turunnya) variable dependen (kriterium), bila 2 atau lebih variable independen sebagai factor preditator yang dimanipulasi (dinaikkan ataupun diturunkan nilainya). Hasil dari analisis regresi linear berganda ini akan menguji seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kinerja tenaga kependidikan. Berikut ini persamaan dari regresi linear berganda menurut Sugiyono (2018:307) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Tenaga Kependidikan

a : Konstanta

b_1b_3 : Koefisien Regresi

X_1 : Pengetahuan

X_2 : Keterampilan

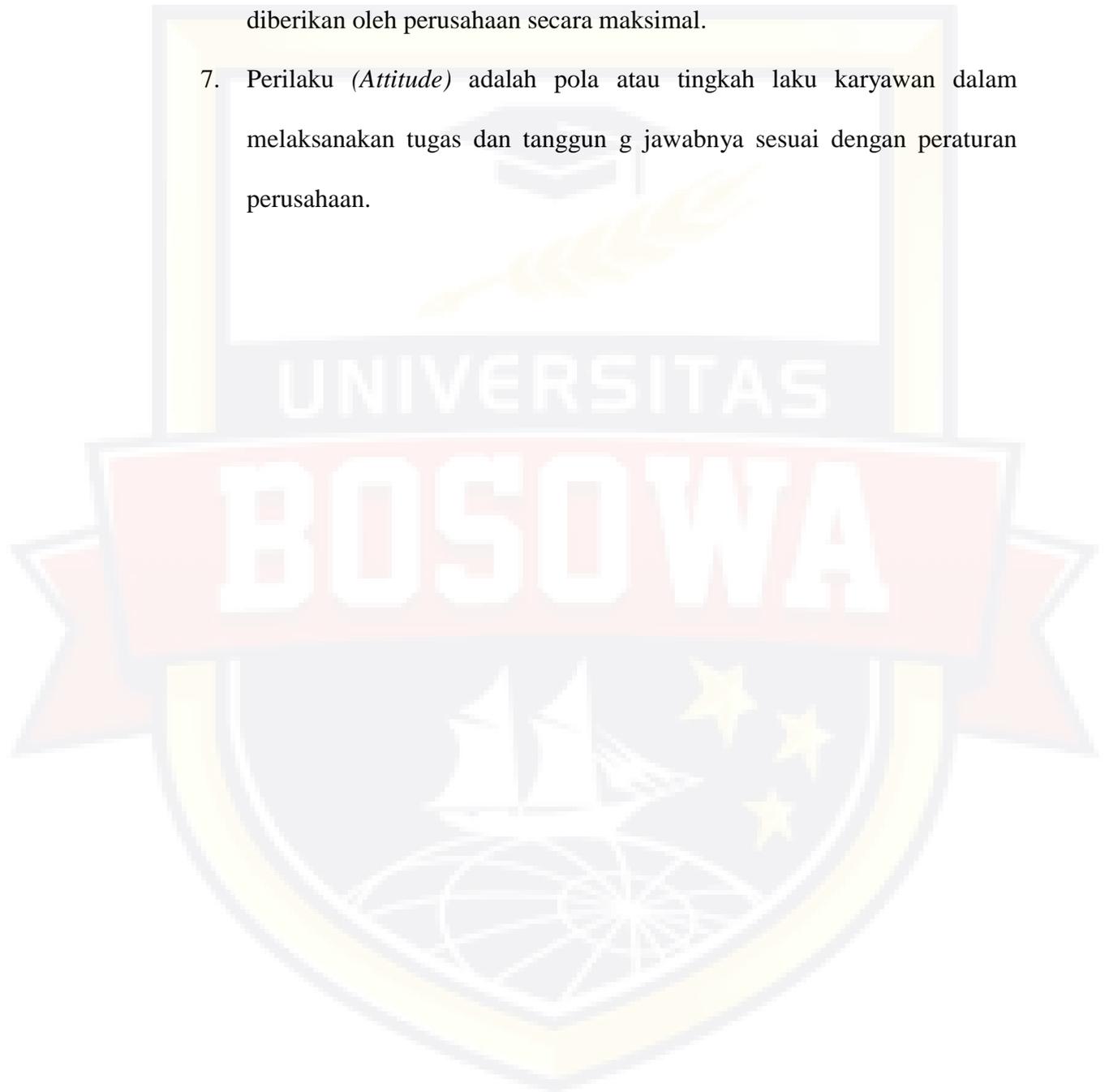
X_3 : Perilaku

e : Tingkat Kesalahan (*error*)

3.6 Defenisi Operasional

1. Kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki pada tenaga kependidikan universitas bosowa sangat bagus dan dan baik dalam melakukan sebuah pekerjaan.
2. Sumber daya manusia adalah suatu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien yang dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi atau perusahaan.
3. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan pada universotas bosowa sangat baik sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.
4. Tenaga Kependidikan adalah seorang anggota masyarakat yang diangkat dan mengabdikan dirinya dengan tujuan menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tugasnya untuk melaksanakan pengawasan dapelayanan teknis untuk dapat menunjang proses pendidkan pada suatu perguruan tinggi atau instansi.
5. Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan hasil dari tahu, yang terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui pancaindra manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba.

6. Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.
7. Perilaku (*Attitude*) adalah pola atau tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Universitas Bosowa

4.1.1 Sejarah Universitas Bosowa

Universitas Bosowa adalah transformasi dari Universitas “45” Makassar. bertepatan dengan peringatan hari kemerdekaan RI Founder dari Bosowa Corporatiocn H M Aksa Mahmud resmi mengambil ahli pengelolaan universitas 45 setelah menandatangani dokumen peyerahan pengelolaan universitas di Kampus Universitas ’45, Jalan Urip Sumoharjo.

Sebelumnya, pengelolaan universitas 45, di kelolah oleh yayasan andi sose. sosok Andi Sose merupakan pejuang sulsel dan veteran kemerdekaan RI yang berkomitnen melanjutkan semangat perjuangan 45 dengan mendirikan Universitas 45. Bagi Aksa Mahmud, ini adalah momen penting dan berbahagia, sebab bersamaan dengan HUT ke-68 kemerdekaan republik Indonesia, yang merupakan pengalihan generasi Angkatan 45 ke angkatan 66.

Pertama kali berdiri tanggal 9 Desember 1985 berdasarkan Akta Notaris Sitske Limoa, SH. no 45, dan secara resmi menerima mahasiswa baru pada tahun Akademik 1986/1987 setelah mendapat izin Operasional dari kopertis Wilayah IX Sulawesi dengan SK No.596 tanggal 13 Juni 1986. Berdasarkan surat Direktur Jenderal. Pada Tahun 1998-2000 universitas “45” memperoleh Status terakkreditasi dari badan akreditasi Nasional perguruan tinggi (BAN-PT) Depdiknas untuk semua fakultas/jurusan pada universitas “45” memperoleh perpanjangan Izin

penyelenggaraan, dari Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi depdiknas melalui SK Dirjen07 Dikti No.0733-1805/D/T/2004 untuk 21 program studi dari 6 fakultas dan Program diploma yang dibina oleh universitas “45” Makassar.

Pada tanggal 29 mei 2005 sampai dengan 15 november 2005 telah dilaksanakan visitasi untuk 21 program studi yang dibina Universitas “45” oleh tim Asesor Badan Akreditasi Nasional perguruan tinggi (BAN-PT) Depdiknas, untuk memperoleh perpanjangan akreditasi program studi yang ada pada universitas “45” hingga saat ini selama 21 tahun (1985-2007) membina 30 program studi yang ada pada 10 fakultas, program Diploma (D1/D3) dan program pasca sarjana (S2) sebagai berikut:

1. Fakultas Ekonomi : Program Studi Ekonomi Pembangunan; Manajemen; dan Akuntansi.
2. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik : Program Studi Ilmu Administrasi Negara; Sosiologi; dan Hubungan Internasional (HI).
3. Fakultas Pertanian : Program Studi Agribisnis; Teknologi Pangan; Agroteknologi, Budidaya Perikanan (Aquakultur); dan Peternakan.
4. Fakultas Teknik : Program Studi Teknik Sipil; Perencanaan Wilayah dan Kota (Planologi); Arsitektur; Teknik Kimia, Teknik Geologi, Teknik Lingkungan dan Teknik Pertambangan.
5. Fakultas Sastra : Program Studi Sastra Inggris & Program Studi Bahasa Mandarin.
6. Fakultas Hukum : Program Studi Ilmu Hukum.
7. Fakultas Psikologi : Program Studi Psikologi.

8. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) : Program Studi Pendidikan Bahasa & Sastra Indonesia; Pendidikan Bahasa Inggris; Pendidikan Matematika, Pendidikan IPA, Pendidikan Fisika dan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD).
9. Program Pasca Sarjana (S2) : Program Studi Manajemen, Ilmu Hukum, Administrasi Negara; Perencanaan Wilayah dan Kota; Bahasa Inggris, Pendidikan Dasar dan Budidaya Perairan.
10. Program Doktor (S3) Perencanaan Wilayah & Kota.

Seiring perkembangan tersebut, Universitas 45 yang saat ini telah menjadi Universitas Bosowa, sejak 2016 lalu juga telah mendapat izin secara resmi untuk membuka fakultas kedokteran . Untuk mengembangkan FK Unibos, ini juga dilakukan dengan menggait FK Universitas Airlangga sebagai mitra kerjasama untuk pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Pada awal tahun 2017, Universitas Bosowa pun dipercaya untuk kembali mengelola 5 Program Studi baru. Diantaranya, S1 Pendidikan Matematika, S1 Pendidikan Fisika, S1 Pendidikan Ilmu Pengetahuan Alam, S2 Pendidikan Bahasa Inggris dan S2 Pendidikan Guru dan Sekolah Dasar.

Pada awal tahun 2018, Universitas Bosowa kembali menunjukan perkembangan dan kembali dipercaya membuka 4 Program Studi baru. Termasuk, S1 Teknik Pertambangan, S1 Teknik Lingkungan, S1 Teknik Geologi, dan S1 Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan dan S1 Bahasa Mandarin.

Awal Tahun 2019, Universitas Bosowa juga dipercaya dan diberi izin membuka Program Doktor khusus untuk S3 Perencanaan Wilayah Dan Kota.

Universitas Bosowa memiliki Gedung Kembar dengan masing-masing gedung memiliki 9 lantai yaitu Pada Gedung Universitas Bosowa (Bagian kiri) sebagai gedung perkuliahan dan admisnistrasi untuk Fakultas Ekonomi, Fakultas Pertanian, Fakultas Hukum, Fakultas Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik.

Selain itu, khusus di Lantai 9 Gedung I, merupakan Ruang Rektorat dan Pelayanan Administrasi Akademik, Keuangan, Kemahasiswaan, dan Kelembagaan se-Universitas Bosowa. Khusus Gedung II, diperuntukan untuk ruang kuliah dan administrasi Fakultas Teknik, Fakultas Sastra, Fakultas Keguruan & Ilmu Pendidikan.

Di lantai 9 diperuntukan untuk pelayanan akademik dan administrasi, juga ruang pimpinan khusus Pascasarjana.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Universitas Bosowa

”Menjadi Universitas unggul yang melahirkan tokoh nasional berjiwa entrepreneur, berbasis IT dan berwawasan global.”

2. Misi Universitas Bosowa

1. Menyelenggarakan program Tri Dharma Perguruan Tinggi berbasis Informasi Teknologi (IT).
2. Mengembangkan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni (IPTEKS), yang bermanfaat bagi kemanusiaan.

3. Melaksanakan kerjasama dengan instansi pemerintah dan dunia usaha baik dalam negeri maupun luar negeri untuk mengembangkan mutu sumber daya manusia (SDM) yang smart, religius, berjiwa entrepreneur dan berwawasan global.

3. Tujuan

- a. Menghasilkan tokoh nasional yang smart, religius, berjiwa entrepreneur, dan berdaya saing global”
- b. Menghasilkan alumni yang siap kerja dan siap pakai yang menguasai IT, kompetitif dengan SDM global.
- c. Menghasilkan ilmuwan yang mampu mengembangkan dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni (IPTEKS).
- d. Menjadi mitra berbagai instansi pemerintah dan dunia usaha, baik dalam maupun luar negeri untuk mengatasi berbagai masalah kemanusiaan.

4.1.3 Struktur Organisasi Universitas Bosowa

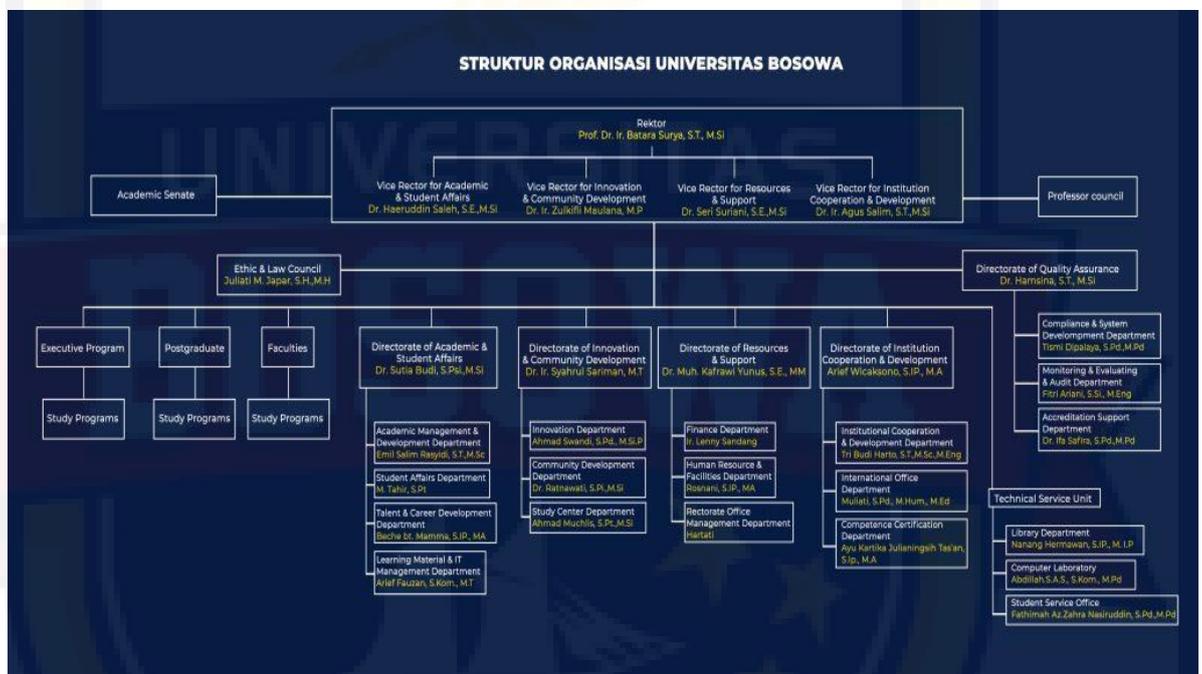
Untuk mencapai tujuan instansi maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah organisasi yang baik. Organisasi yang baik adalah suatu wadah atau sarana untuk mencapai tujuan. Agar tujuan itu dapat tercapai maka dalam wadah itu harus ada kelompok orang yang bekerja sama.

Struktur organisasi pada dasarnya memperlihatkan hubungan antara wewenang tanggung jawab dan tugas serta kedudukan para personil dalam instansi. Dengan demikian, unsur umum yang harus ada pada setiap

organisasi adalah adanya kelompok orang, yang harus bekerjasama dengan satu maksud untuk mencapai tujuan instansi tersebut.

Oleh karena itu, struktur organisasi juga dimaksudkan sebagai alat kontrol serta pengawasan bahkan dapat menciptakan persatuan dalam dinamika suatu instansi.

4.1 Bagan Susunan Organisasi Universitas Bosowa



4.1.4 Uraian Tugas

- a. Rektor
 1. Universitas dipimpin oleh Rektor dengan kualifikasi pendidikan doktor dan jabatan akademik minimal Lektor Kepala.
 2. Rektor merupakan organ yang menjalankan fungsi pengelolaan universitas.

3. Rektor diangkat dan diberhentikan oleh Badan Penyelenggara setelah mendapat pertimbangan dari Senat Universitas.
 4. Dalam hal Rektor yang diangkat tidak memenuhi persyaratan dan/atau proses pemilihan sesuai ketentuan yang berlaku, maka Badan Penyelenggara dapat meminta pemilihan ulang.
 5. Masa jabatan Rektor adalah 4 (empat) tahun dan sesudahnya dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.
 6. Dalam hal Rektor berhalangan tetap, maka Badan Penyelenggara mengangkat pejabat Rektor sementara.
 7. Pimpinan Universitas tidak dibolehkan merangkap jabatan unsur pimpinan dan atau anggota Badan penyelenggara
- b. Wakil Rektor
1. Wakil Rektor Bidang Akademik, Kerjasama dan Pengembangan bertugas membantu Rektor dalam memimpin pelaksanaan kegiatan di bidang akademik dan pengembangan.
 2. Wakil Rektor Bidang SDM, Keuangan, dan Administrasi Umum bertugas membantu Rektor dalam pelaksanaan kegiatan di bidang SDM, keuangan dan administrasi umum.
 3. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Alumni bertugas membantu Rektor dalam memimpin pelaksanaan kegiatan dibidang pembinaan layanan kesejahteraan mahasiswa dan alumni.
 4. Wakil Rektor bertanggung jawab langsung kepada Rektor.

5. Wakil Rektor diangkat dan diberhentikan oleh Rektor setelah mendapat pertimbangan Senat Universitas dan persetujuan Badan Penyelenggara.
6. Masa jabatan Wakil Rektor adalah 4 (empat) tahun dan sesudahnya dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.
7. Dalam hal Rektor berhalangan tidak tetap, maka tugas Rektor dijabat sementara oleh Wakil Rektor I dan/atau penunjukan Rektor.
8. Dalam hal Rektor berhalangan tetap maka Badan Penyelenggara mengangkat pejabat Rektor sementara sebelum diangkat Rektor tetap yang baru

c. Senat

1. Senat merupakan organ yang berfungsi memberi pertimbangan dan pengawasan terhadap Rektorat dalam pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi.
2. Dalam melaksanakan tugas dan wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), senat menyusun laporan hasil pengawasan dan menyampaikan kepada Rektor untuk ditindak lanjuti.

d. Unsur Pelaksana Tenaga Kependidikan Rektorat

1. Administrasi di tingkat Rektorat dilaksanakan oleh biro-biro.
2. Biro sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dipimpin seorang kepala biro, minimal berkualifikasi pendidikan Sarjana (S-1) dan dapat dibantu oleh bagian-bagian. 24
3. Masa jabatan Kepala Biro adalah 4 (empat) tahun, dan dapat diangkat kembali dalam 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.

e. Program Pascasarjana

1. Direktur Program Pascasarjana diangkat dan diberhentikan oleh Rektor setelah mendapat persetujuan badan penyelenggara.
2. Direktur Program Pascasarjana yang dimaksud dalam ayat (1) memiliki kualifikasi pendidikan doktor dan jenjang jabatan akademik minimal lektor kepala.
3. Direktur Program Pascasarjana bertanggung jawab kepada Rektor.
4. Direktur Program pascasarjana diangkat untuk masa jabatan 4 (empat) tahun dan dapat diangkat kembali dalam 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.
5. Direktur Program Pascasarjana mengoordinasikan penyelenggaraan semua Program Studi Pascasarjana untuk menjamin mutu pendidikan.
6. Direktur Program Pascasarjana dalam menjalankan tugas dibantu oleh minimal 1 (satu) orang asisten direktur.
7. Asisten direktur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (6) melaksanakan tugas bidang akademik, administrasi, keuangan dan kemahasiswaan.
8. Setiap program studi pascasarjana dipimpin oleh seorang ketua program studi dengan kualifikasi pendidikan minimal doktor yang diangkat dan diberhentikan oleh Rektor atas usul direktur pascasarjana.
9. Program studi sebagaimana dalam ayat (8) melaksanakan tugas bidang akademik.

f. Dosen dan Tenaga Kependidikan

1. Dosen terdiri atas:
 - a. Dosen yayasan
 - b. Dosen yang diangkat oleh pemerintah
 - c. Dosen tidak tetap
 - d. Dosen tamu
2. Dosen tetap yang diangkat dan ditempatkan sebagai tenaga pengajar pada universitas terdiri atas:
 1. Dosen yayasan adalah dosen yang diangkat oleh badan penyelenggara dan ditempatkan sebagai tenaga pengajar tetap di universitas.
 2. Dosen yang diangkat oleh pemerintah adalah dosen yang dipekerjakan (DPK) dan ditempatkan sebagai tenaga pengajar tetap di universitas.
 3. Dosen tidak tetap adalah dosen yang tidak termasuk dosen yayasan dan dosen yang diangkat oleh pemerintah sebagai pengajar di universitas yang memiliki jenjang pendidikan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 4. Dosen tamu adalah dosen yang memiliki kompetensi dan/atau keahlian tertentu yang diundang untuk mengajar di universitas selama jangka waktu tertentu.

4. 2 Deskriptif Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil

pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan Nasabah PT Pegadaian yang dimana sampel nasabah yang diambil sebanyak 32 orang, dan kemudian riset jenis kelamin, dan usia. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut :

TABEL 4.1

**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN**

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	18	42
2	Perempuan	25	58
	Jumlah	43	100

Sumber : Data Diolah Sendiri

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden perempuan yaitu 25 orang ataupun 58% dan responden laki-laki yaitu 18 orang ataupun 42%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata tenaga kependidikan di Universitas Bosowa didominasi oleh nasabah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

TABEL 4.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	17-25 Tahun	10	23
2	26-40 Tahun	27	63
3	Diatas 50 Tahun	6	14
Jumlah		43	100

Sumber : Data Diolah Sendiri

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden yang berusia 17-25 tahun sejumlah 10 orang ataupun 23%, umur 26-40 tahun sejumlah 27 orang ataupun 63% , dan umur diatas 50 tahun sejumlah 6 orang ataupun 14%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata tenaga pendidikan di Universitas Bosowa di dominasi oleh karyawan yang berusia 26-40 tahun.

3. Tanggapan Responden

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengetahuan (X1)

TABEL 4.3

**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL PENGETAHUAN (X1)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1. P1	20	23	-	-	-	43
2	X1. P2	19	24	-	-	-	43
3	X1. P3	19	24	-	-	-	43
4	X1. P4	21	22	-	-	-	43
5	X1. P5	20	23	-	-	-	43
6	X1.P6	16	27	-	-	-	43
Jumlah		115	143	-	-	-	258

Sumber: Data Diolah Sendiri

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 6 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
2. Dengan luasnya pengetahuan yang saya miliki mengenai pekerjaan saya dapat mengembangkannya dengan baik.
3. Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti computer, dll.
4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan mengikuti metode kerja yang telah dilakukan

5. Saya mengetahui dan mampu melakukan identifikasi pekerjaan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.
6. Saya memiliki basis pengetahuan yang luas, berusaha untuk mengikuti trend dan perkembangan yang ada.

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Keterampilan (X2)

TABEL 4.4
DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL KETERAMPILAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X2. P1	20	23	-	-	-	43
2	X2. P2	20	23	-	-	-	43
3	X2. P3	15	28	-	-	-	43
4	X2. P4	17	26	-	-	-	43
5	X2. P5	28	15	-	-	-	43
6	X2.P6	19	24	-	-	-	43
Jumlah		119	139	-	-	-	258

Sumber: Data Diolah Sendiri

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 6 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya mampu mengembangkan kemampuan saya bekerja dalam kelompok atau tim
2. Saya mampu mempresentasikan ide-ide dengan cara yang jelas dalam pekerjaan ini

3. Saya mampu berfikir secara kritis dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan
 4. Saya memiliki keterampilan/keahlian untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya
 5. Saya selalu bersikap profesional dalam bekerja
 6. Saya mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung.
- 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Perilaku (X3)**

TABEL 4.5
DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL PERILAKU (X3)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X3. P1	21	22	-	-	-	43
2	X3. P2	20	23	-	-	-	43
3	X3. P3	19	24	-	-	-	43
4	X3. P4	19	23	1	-	-	43
5	X3. P5	16	27	-	-	-	43
6	X3.P6	22	21	-	-	-	43
Jumlah		117	140	1	-	-	258

Sumber: Data Diolah Sendiri

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 6 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya
2. Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain

3. Saya mampu bekerja keras menunjukkan kemampuan kerja yang tinggi.
4. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan
5. Dalam melaksanakan pekerjaan saya sudah memahami dengan baik karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
6. Saya melaksanakan pekerjaan dengan senang hati, tekun dan penuh inisiatif.

4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja (Y)

TABEL 4.6
DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y1. P1	15	16	-	1	-	43
2	Y1. P2	16	14	2	-	-	43
3	Y1. P3	21	11	-	-	-	43
4	Y1. P4	15	17	-	-	-	43
5	Y1. P5	19	12	1	-	-	43
6	Y1.P6	13	16	3	1	-	43
7	Y1.P7	14	17	1	-	-	43
Jumlah		162	144	12	4	-	301

Sumber: Data Diolah Send iri

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 7 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya di tuntutan untuk teliti dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh instansi
3. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu

4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai target tertinggi
5. Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu.
6. Saya bersedia berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan lebih bagus
7. Dalam pekerjaan saat ini sesuai yang saya inginkan.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2) dan Perilaku (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada Universitas Bosowa Makassar. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS. Hasil uji regresi linear berganda bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 4.7
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,624	4,601		2,308	,026
	TX1	,310	,143	,302	2,171	,036
	TX2	,020	,158	,019	,128	,028
	TX3	,443	,153	,427	2,896	,006

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.7 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = (0,624 + 0,310 X_1 + 0,020 X_2 + 0,443 X_3)$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

(a) = 0,624 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu karakteristik Pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), dan Perilaku (X_3). Jika variabel independen tidak ada maka variable kinerja ini nila signifikan sebesar 62,4%

b1 = Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variable pengetahuan adalah 0,310. Menunjukkan bahwa variabel pengetahuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel pengetahuan sebesar 0,310 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini.

b2 = Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel keterampilan adalah 0,020. Menunjukkan bahwa variabel keterampilan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel keterampilan sebesar 0,020 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini.

B3 = Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel perilaku yang harus dicapai adalah 0,443. Menunjukkan bahwa variabel perilaku yang harus dicapai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang

berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel perilaku sebesar 0,443 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja adalah variabel penaruh sebesar 0,443 , variabel target yang harus dicapai sebesar 0,310, dan variabel kondisi pekerjaan 0,020 yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel perilaku pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan ke dalam model. Oleh karena itu dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2006).

Tabel 4.8

UJI R²

Model Summary				
model	r	r square	adjusted r square	std. error of the estimate
1	,781 ^a	,611	,593	1,600

a. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan hasil penelitian, tabel diatas diperoleh hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) total untuk variabel pengetahuan(X_1), keterampilan (X_2) dan perilaku (X_3), terhadap keputusan nasabah (Y) sebesar 0,611. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 61% terhadap variabel kinerja sedangkan sisanya sebesar 39% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

4.3.3 Uji f

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.9
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,290	3	19,430	7,586	,000 ^b
	Residual	99,896	40	2,561		
	Total	158,186	43			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.9 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikasi untuk pengaruh pengetahuan(X_1), dan keterampilan (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y) adalah nilai sig $0,000^b < 0,05$ dan nilai signifikan $f_{hitung} (7,586) >$

f_{tabel} (1,681) ,sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1, X_2, X_3 berpengaruh secara simultan terhadap Y.

4.3.4 Uji parsial (t)

Setelah melakukan uji koefisien regresi secara keseluruhan, maka langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien regresi secara individu atau uji t. uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya terdapat pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

TABEL 4.10
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,621	4,601		2,308	,026
	TX1	,310	,143	,302	2,171	,036
	TX2	,020	,158	,019	2,128	,028
	TX3	,443	,153	,427	2,896	,006

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

1. Dari hasil analisis data pada variabel Pengetahuan X_1

Diketahui nilai signifikan untuk variabel Pengetahuan (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,36 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,171 > 1,681$ t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

2. Dari hasil analisis data pada variabel Keterampilan X_2

Diketahui nilai signifikan untuk variabel Keterampilan (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,028 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,128 > 1,681$ t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

3. Dari hasil analisis data pada variabel Perilaku X_3

Diketahui nilai signifikan untuk variabel Perilaku (X_3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,896 > 1,681$ t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

4.4 Pembahasan Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 24.0. maka dapat diketahui secara parsial dari ketiga variabel yang penulis teliti (Pengetahuan, Keterampilan, dan Perilaku) terdapat tiga variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja . Berikut ini hasil berdasarkan analisis uji t :

1) Variabel Pengetahuan (X_1)

Nilai t_{hitung} dalam variabel pengetahuan (X_1) t_{hitung} (2,171) lebih besar dibanding dengan t_{tabel} (1,681) dengan tingkat signifikan 0,036 sehingga H1 dapat diterima. Kesimpulannya pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisisioner variabel pengetahuan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner mayoritas menjawab dengan sangat baik.

2) Variabel Keterampilan (X_2)

Nilai t_{hitung} dalam variabel Keterampilan (X_2) t_{hitung} (2,128) lebih besar dibanding dengan t_{tabel} (1,681) dengan tingkat signifikan 0,028 sehingga H_2 dapat diterima kesimpulannya variabel Keterampilan berpengaruh sangat positif dan signifikan pada kinerja. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisisioner yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner yang berjalan secara maksimal dan hampir semua responden menjawab dengan sangat baik.

3) Variabel Perilaku (X_3)

Nilai t_{hitung} dalam variabel Perilaku (X_3) t_{hitung} (2,896) lebih besar dibanding dengan t_{tabel} (1,681) dengan tingkat signifikan 0,006 sehingga H_3 dapat diterima kesimpulannya variabel Perilaku berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisisioner variabel target yang harus dicapai yang disebar penulis.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 24.0 seperti pada tabel 4.10 secara simultan ketiga variabel yang penulis teliti (Pengetahuan, Keterampilan, dan Perilaku) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 7,586 sedangkan nilai f_{tabel} dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah sebesar 2,092. Karena signifikasnsi f_{hitung} (7,586) > f_{tabel} (2,850) maka variabel (kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Bosowa.
2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Bosowa.
3. Perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Bosowa.

5.2 Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis ingin memberikan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan, beberapa saran tersebut antara lain:

1. Lebih meningkatkan bentuk kesadaran diri dan kesabaran bagi setiap tenaga kependidikan terhadap tugas yang di emban agar tugas masing-masing tenaga kependidikan dapat dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang lebih di tetapkan
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan sampel penelitian dan masukkan variabel lain yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi tenaga kependidikan

DAFTAR PUSTAKA

ANDELA, S., Affandi, H. A., & Sarman, H. R. (2022). **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BARAYA TRAVEL DI BANDUNG** (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).

Andini, D. (2015). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan*. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 26(1), 65-82.

Arianto, B. (2022). **DOMINASI MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN: STUDY KASUS. HELPER: Jurnal Bimbingan dan Konseling**, 39(1), 6-12.

Fadlan, M. (2016). *Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Purwokerto*. *Jurnal kependidikan*, 4(1), 39-62.

Hasanuddin, A. A. (2019). **PENGARUH KEPEMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA ORGANISASI TERHADAPA STAF ADMINISTRASI DIUNIVERSITAS BOSOWA**. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 19(1), 117-124.

Hoki, L., & Sofyan, S. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki*. *Jurnal Ilmiah Smart*, 3(1), 22-25

Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.

<https://web.universitاسbosowa.ac.id/sejarah/>

II, BAB. A. *Uraian Teori 1.Kinerja a. Pengertian Kinerja*. **FAKULTAS**

EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA

UTARA MEDAN, 7.

INDONESIA, P. U. P. U. R., & SHABRINA, Y. N. **PENGARUH KOMPETENSI DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKTOR DIGITAL BUSINESS**

- Magdalena, M., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat*. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 47-52.
- Marjuni, S., & Setiawan, L. *Analisis Intrapreneurial Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Mubarak, M., Kadir, A., & Warjio, W. (2019). *Implementasi Sistem Informasi dan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Pembayaran Tunjangan Profesi Guru Madrasah*. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 109-119.
- Munawara, A. (2018). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Polewali Mandar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*
- Musdalifah, M., Chaerat, M., & Syahri, N. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Jurusan Manajemen pendidikan islam*. *edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 31-39.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). *Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya*. *Media Mahardhika*, 20(2), 311-321.
- Safwan, N., & Abdullah, S. (2014). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. *Jurnal Akuntansi ISSN*, 2302, 0164.
- Setiawati, T. (2009). *Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen*. *Media Pendidikan, Gizi, dan Kuliner*, 1(1). (belum pasti)
- Sihombing, K. F. A. H. M. (2021). *Pengaruh Komitmen Tenaga Kependidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Motivasi Pada Universitas Hkbp Nommensen*.

- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). **Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan.** *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Sumiati, E. S. (2018). **Manajemen tenaga kependidikan madrasah: Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandung (Doctoral dissertation.** UIN Sunan Gunung Djati Bandung
- Uyun, N. (2021). **Manajemen sumber daya manusia.**
- Wahyudi, K. (2016). **Problematika Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Islam.** *Jurnal Kariman*, 4(1), 65-84.
- Wijoyo, H. (2021). **Manajemen sumber daya manusia suatu pengantar.** Insan Cendekia Mandiri..
- Wulan, M. R., & Wulansari, P. (2021). **Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karier (studi Pada Karyawan Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom).** *eProceedings of Management*, 8(3).
- Yapentra, A., Risman, R., & Iskandar, I. (2022). **Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik “X” Di Pekanbaru.** *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2), 216-227.

L

A

M

P

BOSOWA

R

A

N



TABULASI DATA

NO	X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	Pengetahuan (X1)	X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	Keterampilan(x2)
1	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	5	24
2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25
3	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	5	4	4	25
4	5	4	5	4	4	4	26	4	5	4	4	5	5	27
5	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
6	4	5	4	5	5	5	28	5	5	4	4	4	5	27
7	5	4	5	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25
9	5	4	5	5	4	4	27	4	4	4	4	5	4	25
10	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	5	5	5	29
13	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
14	4	5	4	4	5	5	27	5	5	4	5	5	4	28
15	4	5	4	5	4	5	27	5	5	4	4	4	5	27
16	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	4	5	4	26
17	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	4	5	4	28
18	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	5	5	4	27
19	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	5	5	29
20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
21	4	5	4	5	4	4	26	5	5	4	4	5	5	28
22	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	4	5	4	26
23	4	4	4	5	5	4	26	5	4	4	5	4	5	27
24	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
25	5	4	4	4	5	4	26	4	5	4	4	5	4	26
26	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	5	5	26
27	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	5	26
28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	5	27
30	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	5	5	5	29
31	4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	5	5	4	26
32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25
33	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	5	5	4	26
34	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	5	5	28
35	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	4	5	5	27
36	4	5	4	5	5	5	28	4	4	5	5	5	5	28
37	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	4	5	4	28
38	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	5	5	4	28
39	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
40	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	4	5	4	28
41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	5	5	4	4	26	5	4	5	4	5	4	27
43	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	4	5	4	27

x3.p1	x3.P2	X3.P3	X3.P4	X3.P5	X3.P6	rilaku (X3)Y.P1		Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Kinerja (Y)
4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	4	33
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	5	29
5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	5	4	4	5	31
5	4	5	5	5	5	29	4	4	5	5	4	5	5	32
4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	3	4	3	26
4	4	4	3	5	5	25	5	4	5	4	5	4	4	31
4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	4	4	31
4	5	4	5	4	4	26	5	5	5	4	4	5	4	32
4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	4	5	5	3	31
4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	5	4	5	4	31
5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	4	5	5	4	33
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	4	5	3	31
5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	4	5	4	26	3	4	5	4	5	4	4	29
4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	5	5	5	30
5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	4	5	4	4	31
5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	4	5	4	31
4	4	5	5	4	5	27	5	5	4	4	4	5	5	32
5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	4	5	5	4	31
4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	4	30
5	5	4	4	4	4	26	3	4	4	4	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	4	30
5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	4	5	4	5	32
4	4	4	5	4	5	26	5	5	5	4	5	5	4	33
5	4	5	4	4	4	26	4	5	5	5	5	5	5	34
4	4	5	4	5	4	26	4	5	4	4	5	5	4	31
5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	4	3	5	5	31
4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	5	5	4	5	31
4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	4	4	5	4	32
5	4	4	5	5	5	28	5	4	4	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	4	4	4	29
5	5	4	5	4	4	27	5	4	5	4	4	4	4	30
5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	4	5	5	4	32

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,624	4,601		2,308	,026
	TX1	,310	,143	,302	2,171	,036
	TX2	,020	,158	,019	,128	,028
	TX3	,443	,153	,427	2,896	,006

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Model Summary				
model	r	r square	adjusted r square	std. error of the estimate
1	,781 ^a	,611	,593	1,600

a. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,621	4,601		2,308	,026
	TX1	,310	,143	,302	2,171	,036
	TX2	,020	,158	,019	2,128	,028
	TX3	,443	,153	,427	2,896	,006

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,621	4,601		2,308	,026
	TX1	,310	,143	,302	2,171	,036
	TX2	,020	,158	,019	2,128	,028
	TX3	,443	,153	,427	2,896	,006

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0