



PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS QUALITY

THE EFFECT OF COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT QUALITY UNIVERSITY

Yesikha Sinaga⁽¹⁾, Rikawati Ginting Munthe⁽²⁾, Vina Maria Ompusunggu⁽³⁾, ¹⁾²⁾³⁾

Universitas Quality (¹⁾²⁾³⁾ Prodi Manajemen Universitas Quality, Jl. Ringroad-
Ngumban Surbakti No. 18 Medan, Kode Pos 20132, Indonesia)

Penulis Korespondensi: ⁽¹⁾yesikhasinaga2018@gmail.com,

⁽²⁾rikawati.ginting@gmail.com, ⁽³⁾vinaompusunggu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dampak kompetensi terhadap kinerja staf di Universitas Quality. Metodologi yang diterapkan dalam studi ini adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Sampel yang diambil terdiri dari 28 individu. Dari analisis yang dilakukan (ujit), ditemukan bahwa kompetensi memiliki dampak positif pada kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3.979 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.705, serta angka signifikansi yang tercatat 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima. Hasil dari uji R² menunjukkan nilai 0.378, yang berarti bahwa kompetensi berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja sebesar 37.8%, sedangkan 62.2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompetensi

ABSTRACT

This study aims to measure the impact of competence on staff performance at Quality University. The methodology applied in this study is quantitative, with data collection through questionnaires which are then analyzed using SPSS 25 software. The sample taken consisted of 28 individuals. From the analysis carried out (t-test), it was found that competence has a positive impact on employee performance, with a calculated t value of 3.979 which is greater than the t table of 1.705, and a recorded significance figure of 0.000 which is smaller than 0.05, indicating that the hypothesis can be accepted. The results of the R² test showed a value of 0.378, which means that competence contributes to influencing performance by 37.8%, while the remaining 62.2% is influenced by other factors that are not the focus of this study.

Keywords: Employee Performance, Competence



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai hal yang paling penting dalam meningkatkan kinerja sebuah organisasi, baik itu dalam sektor swasta, sosial, maupun pemerintah. Semua proses yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi sangat terkait dengan sumber daya manusia, mulai dari pengambilan keputusan hingga evaluasi, semuanya terikat dengan unsur sumber daya manusia. Di lingkungan Perguruan Tinggi, pegawai memiliki peran yang lebih dari sekadar pendukung untuk mencapai tujuan organisasi; peran mereka yang ditunjukkan melalui kinerja mereka sangat penting bagi jalannya organisasi.

Salah satu hal yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kinerja pegawai menunjukkan seberapa siap seseorang atau sekelompok orang melaksanakan suatu tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja berhubungan langsung dengan kompetensi; dapat dikatakan kinerja adalah hasil dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi mencerminkan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, semakin baik kinerja yang dapat dicapai.

Kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan kompetensi yang baik biasanya menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Abdi et al. (2018), yang menyebutkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dapat meningkatkan hasil kerja mereka.

Jumlah mahasiswa yang dikelola mencapai 1.157 orang pada tahun akademik 2024. Dari segi kualitas, beban kerja yang harus dilaksanakan menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang ada masih belum mencukupi, terutama untuk posisi yang memerlukan kualifikasi tertentu. Di sisi lain, untuk memenuhi tuntutan dalam memberikan layanan yang baik kepada seluruh civitas akademika dan masyarakat, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Agar tugas dan fungsi di masing-masing bidang dapat dilaksanakan dengan baik, diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai.

Kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tepat, serta keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Ini juga mencakup kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja dan lingkungan secara produktif (Sedarmayanti, 2017). Secara etimologis, kompetensi dapat diartikan sebagai dimensi perilaku yang mencerminkan keahlian dan keunggulan seseorang baik sebagai pemimpin maupun staf yang memiliki pengetahuan serta sikap yang baik, menggambarkan bahwa kompetensi adalah dasar dari karakteristik individu dan menunjukkan perilaku atau cara berpikir yang sesuai untuk situasi tertentu dalam jangka waktu yang lama. Wibowo (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didukung oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang tepat. Edison et al. (2020) menetapkan indikator dari kompetensi, yang terdiri dari: (1) Pengetahuan adalah informasi yang diperoleh melalui pendidikan formal atau pelatihan yang relevan dengan pekerjaan; (2)



Keahlian mencakup keterampilan khusus yang diperlukan untuk pekerjaan dan kemampuan untuk menangani rincian; (3) Sikap mencakup etika dalam organisasi serta sikap positif, seperti keramahan dan kesopanan. Menurut Zwell dalam (Wibowo, 2016), ada beberapa elemen yang mempengaruhi kompetensi, di antaranya: (1) Keyakinan dan nilainilai; (2) Keterampilan; (3) Pengalaman; (4) Karakteristik kepribadian; (5) Motivasi; (6) Isu emosional; (7) Kemampuan intelektual; (8) Budaya organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Arif Yusuf Hamali (2016), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Edison et al. (2020) menjelaskan bahwa ada indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja, yaitu: (1) Target, yang merujuk pada jumlah barang, pekerjaan, atau uang yang dihasilkan; (2) Kualitas, yaitu kemampuan mempertahankan kepuasan pelanggan; (3) Waktu Penyelesaian, yang berarti menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan/atau melakukan pengiriman pekerjaan secara tepat. Sementara itu, Asmono (2015) menambahkan bahwa ada beberapa ukuran penting dalam penilaian kinerja pegawai, seperti: (1) Kualitas kerja, mencakup kerapian, ketelitian, dan relevansi hasil kerja tanpa mengabaikan volume pekerjaan; (2) Kuantitas kerja, yang berarti jumlah kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal; (3) Tanggung jawab, yang menunjukkan seberapa baik karyawan dapat menjelaskan hasil kerjanya, serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilakunya; (4) Inisiatif, yang mengukur kemampuan karyawan dalam menganalisis, menilai, menciptakan, dan memutuskan solusi untuk masalah yang dihadapi; (5) Kerja sama, yang menunjukkan kesediaan karyawan untuk terlibat dan bekerja bersama karyawan lain secara vertikal dan horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil kerja menjadi lebih baik; (6) Ketaatan, yang merupakan kemauan karyawan untuk mengikuti peraturan dan menjalankan pekerjaannya sesuai instruksi yang diberikan.

BAHAN DAN METODE

Populasi yang diteliti dalam studi ini terdiri dari semua pegawai yang terdaftar serta aktif bekerja di Universitas Quality. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode survei karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 responden. Peneliti mengambil 100% dari populasi yang ada di Universitas Quality, yang berjumlah 28 orang responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian yang memanfaatkan metode kuantitatif berarti mengikuti prinsip-prinsip ilmiah, yaitu bersifat konkrit atau empiris, objektif, dapat diukur, rasional, dan sistematis.



Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan cara mengumpulkan data dengan menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner menggunakan pernyataan tertutup, di mana responden diberikan pilihan jawaban dan harus memilih dari pilihan yang tersedia di kuesioner.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Suatu kuesioner dianggap valid bila pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat mewakili aspek yang ingin diukur. Sebaliknya, kuesioner yang dinilai reliabel adalah kuesioner yang bila digunakan beberapa kali untuk objek yang sama, dapat menghasilkan data yang stabil.

Dalam penelitian ini, validitas dihitung menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Secara umum, syarat minimum agar dianggap valid adalah jika $r = 0,3$. Oleh karena itu, jika korelasi antara item dengan skor total berada di bawah 0,3, maka item tersebut dianggap tidak valid (Sugiyono, 2018). Untuk menilai reliabilitas, keputusan diambil dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk tiap variabel. Suatu variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yang meliputi teknik statistik seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, uji parsial (ujit), dan uji koefisien determinasi. Semua pengolahan data tersebut dilakukan menggunakan SPSS versi 25. 0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Responden dalam studi ini merupakan seluruh karyawan di Universitas Quality yang berjumlah 28 orang. Karakteristik dari para responden mencakup jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan mereka. Berikut adalah penjelasan mengenai persentase responden tersebut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, dengan total sebanyak 16 orang (57,1%), sementara responden perempuan berjumlah 12 orang (42,9%). Ini menunjukkan bahwa pegawai di Universitas Quality sebagian besar adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini, juga terungkap bahwa sebagian besar responden berusia antara 2130 tahun, dengan total 15 orang (53,6%). Sedangkan 12 orang (42,9%) merupakan responden yang berusia antara 3140 tahun, dan hanya 1 orang (3,5%) berusia antara 4150 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Universitas Quality didominasi oleh mereka yang berusia 2130 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari penjelasan yang ada, lebih dari setengah responden adalah lulusan S1, dengan jumlah 17 orang (60,7%). Selain itu, terdapat 5 orang (17,9%) yang merupakan tamatan Diploma, 4 orang (14,3%) yang memiliki gelar Pascasarjana, dan 2 orang tamatan SMA/SMK. Ini menunjukkan bahwa



pegawai di Universitas Quality sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian validitas ini, jika nilai korelasi antara elemen dengan skor total berada di bawah 0,3, maka elemen dalam alat ukur tersebut dianggap tidak valid. Hasil dari pengujian validitas mengenai kompetensi dan kinerja karyawan dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,737	0,374	Valid
Pernyataan 2	0,555	0,374	Valid
Pernyataan 3	0,750	0,374	Valid
Pernyataan 4	0,534	0,374	Valid
Pernyataan 5	0,535	0,374	Valid
Pernyataan 6	0,580	0,374	Valid
Pernyataan 7	0,628	0,374	Valid
Pernyataan 8	0,508	0,374	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2025)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,526	0,374	Valid
Pernyataan 2	0,615	0,374	Valid
Pernyataan 3	0,754	0,374	Valid
Pernyataan 4	0,508	0,374	Valid
Pernyataan 5	0,646	0,374	Valid
Pernyataan 6	0,508	0,374	Valid
Pernyataan 7	0,539	0,374	Valid
Pernyataan 8	0,538	0,374	Valid
Pernyataan 9	0,688	0,374	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua dari 8 butir pernyataan mengenai variabel kompetensi adalah valid. Sementara itu, berdasarkan tabel 2, semua 9 pernyataan terkait variabel kinerja pegawai juga dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini, reliabilitas variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
Kompetensi	0,755	0,60	Reliabel



Kinerja Pegawai	0,761	0,60	Reliabel
-----------------	-------	------	----------

Sumber: Data Primer yang Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3. hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

3. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Quality

Analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara kinerja pegawai dan kompetensi di Universitas Quality. Penelitian ini dimulai dengan pengujian normalitas dan heteroskedastisitas, lalu dilanjutkan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi. Semua ini ditentukan berdasarkan hasil perhitungan dalam uji KolmogorovSmirnov satu sampel, koefisien, dan ringkasan model yang ditampilkan dalam bentuk cetakan dari SPSS. Berikut adalah hasil perhitungan dari uji normalitas dengan uji *kolmogorov-smirnov*:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54193869
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.108
	Positive	.085
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa kompetensi memiliki nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$) yang berarti data kinerja pegawai juga berdistribusi normal.

Hasil perhitungan dari persamaan regresi linier dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 6. Persamaan Regresi Linier Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.935	5.845		2.555	.017
KOMPETENSI	.703	.177	.615	3.979	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Berdasarkan tabel 6. Dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana untuk variabel kompetensi adalah:

$$Y=14.935 + 0,703 X$$

Koefisien regresi yang tercatat adalah 0,703 dan memiliki tanda positif. Tanda positif ini berarti jika kompetensi naik satu kali, maka kinerja karyawan di Universitas Quality akan meningkat sebesar 0,703 kali.

Dari perhitungan juga didapatkan t hitung bernilai 3,979. Dengan nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima. Dengan kata lain, variabel kompetensi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Quality.

Untuk perhitungan dari uji signifikansi koefisien korelasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.355	2.59036

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Berdasarkan data yang terdapat di tabel 7, hasil dari pengujian signifikansi koefisien korelasi dapat diperoleh. Koefisien R tercatat sebesar 0,615, yang mengindikasikan adanya hubungan yang cukup signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai di Universitas Quality. Selain itu, koefisien determinasi, atau R Square, bernilai 0,378, yang menunjukkan bahwa kontribusi kompetensi pada kinerja pegawai di Universitas Quality adalah 37,8%. Sedangkan 62,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam studi ini. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lebih dari sekadar kompetensi, sehingga perlu ada penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor lainnya.

Penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang pada tahun 2018. Mereka menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kompetensi merupakan elemen penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mengenai kompetensi, mayoritas responden menunjukkan persetujuan yang tinggi. Dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa responden menginginkan kompetensi yang ada dijaga dan ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin membaik.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian serta pembahasan yang telah diulas sebelumnya mengenai dampak kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan jumlah partisipan sebanyak 28 orang, kesimpulan dapat diambil bahwa analisis regresi linear sederhana menunjukkan hubungan antara kedua variabel, yaitu $Y = 14.935 + 0,703 X$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak positif pada kinerja pegawai. Uji t digunakan untuk menguji ini, dan hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompetensi memberikan pengaruh signifikan pada variabel kinerja pegawai.



Nilai thitung yang diperoleh adalah 3. 979, yang lebih tinggi dari ttabel yang hanya 1. 708, dengan nilai signifikan 0,000, yang kurang dari 0,05, artinya hasil ini dapat diterima atau berpengaruh. Hasil uji R2 menunjukkan bahwa kompetensi berkontribusi pada kinerja pegawai dengan persentase 37,8%, sedangkan sisanya, yakni 62,2% atau 0,622, disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis atau dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi N, Wahid M, 2018. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1 (1): 128.
- Edison E, Anwar Y, Komariyah I, 2020. *Manajememen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Liana Y, 2020. Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Inspirasi: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 17 (2): 316-326.
- Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soetrisno AP, Gilang A, 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk WITEL Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8 (1): 61-76.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo, 2014. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.