

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin

Yati Heryati

Universitas Muhammadiyah Mamuju

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menganalisa pengaruh pengetahuan terhadap kinerja Tenaga Administrasi pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin Makassar; (2) Untuk menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja Tenaga Administrasi pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin (3) Untuk menganalisis pengaruh sikap terhadap kinerja Tenaga Administrasi pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin (4) Untuk menganalisis pengaruh pengalaman terhadap kinerja Tenaga Administrasi pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin Penelitian ini bersifat deskriptif, pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh Tenaga Administrasi Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin sebanyak 30 orang dengan sampel jenuh. Data diambil melalui pengukuran skala likert dengan bobot hitung skor 1 sampai dengan skor 5. Data dianalisis dengan analisis statistik melalui analisis regresi linear berganda Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) pengetahuan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja Tenaga Administrasi pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin (2) keterampilan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Administrasi pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin. (3) sikap berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Administrasi pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin (4) pengalaman berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Administrasi pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin..Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja pegawai

Kata Kunci: *kompetensi, kinerja tenaga administrasi*

Abstract

This study aims: (1) To analyze the influence of knowledge on the performance of Administration Personnel at the Faculty of Dentistry, Hasanuddin University, Makassar; (2) To analyze the effect of skills on the performance of Administrative Personnel at the Faculty of Dentistry, Hasanuddin University (3) To analyze the influence of attitudes on the performance of Administrative Personnel at the Faculty of Dentistry, Hasanuddin University (4) To analyze the effect of experience on the performance of Administration Personnel at the Faculty of Dentistry, Hasanuddin University This research is descriptive, data collection through observation, questionnaires, and documentation. The population of this study was all Administrative Personnel of the Faculty of Dentistry, Hasanuddin University as many as 30 people with saturated samples. Data is taken through Likert scale measurements with a calculated weight of scores 1 to 5. The data were analyzed by statistical analysis through multiple linear regression analysis The results showed that (1) knowledge had a simultaneous and partial effect on the performance of Administrative Personnel at the Faculty of Dentistry, Hasanuddin University, (2) skills affected the performance of Administration Personnel at the

Faculty of Dentistry, Hasanuddin University. (3) influential attitude towards the performance of Administrative Personnel at the Faculty of Dentistry, Hasanuddin University (4) experience affects the performance of Administrative Personnel at the Faculty of Dentistry, Hasanuddin University. This emphasizes that the better the competence will have implications for improving employee performance

Keywords: competence, performance of administrative personnel

Copyright (c) 2023 Yati Heryati

✉ Corresponding author :

Email Address : heryati17@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi atau perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya.

Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude), situasi (situation). Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuannya (ability) dan faktor motivasi (motivation). Davis dalam Mangkunegara (2005:67) yang merumuskan bahwa: $\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$, $\text{Ability (Competence)} = \text{Knowledge} + \text{skill}$, $\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{situation}$. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan suatu organisasi, dan mengukur tingkat kemampuan kinerja dari setiap orang, yang merupakan bagian proses perencanaan untuk memberikan kesempatan meninjau ulang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki suatu organisasi. Kompetensi diperlukan dalam menyempurnakan penilaian kerja karena melalui analisa kompetensi dapat diklarifikasi kriteria dalam menentukan keefektifan manajemen, maupun sistem yang digunakan untuk menguji evaluasi kerja apakah sudah efektif atau perlu perbaikan.

Dalam sistem kompetensi sumber daya manusia, individu dilihat sebagai manusia yang perlu dikembangkan sesuai dengan tujuan penilaian kerja, kemudian definisi kompetensi yang dikemukakan oleh Schaefer seperti yang dikutip oleh Stuart, R. and Lindsay, P. (1997) mendefinisikan kompetensi sebagai karakter, sifat, pengetahuan, skill dan motivasi pokok manajerial performance yang unggul, dan Berker et. al. (2001) mengatakan kompetensi mengacu pada karakter knowledge, skill, abilities setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi job performance individu secara langsung.

Sistem kompetensi (competence system) dapat dijadikan alat bantu untuk menentukan atau memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi, karena kompetensi mengeksplorasi lebih jauh suatu posisi dan dapat memberikan informasi tentang pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang diperlukan untuk keberhasilan dalam posisi tertentu. Berkaitan dengan hal tersebut, maka kinerja (performance) dimaknai sebagai

prestasi kerja atau sebagai tingkat pencapaian hasil yang mempunyai makna lebih luas, yang merupakan hasil kerja dari seseorang karyawan atau pegawai yang sedang berlangsung. Kinerja mengandung dua komponen penting yakni kompetensi dan produktivitas. Kompetensi berarti individu atau organisasi yang memiliki produktivitas mengarah kepada kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, manusia diarahkan untuk mencapai jalur untuk mencapai suatu tujuan, maka manusia akan mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari tingkat kebutuhannya.

Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting untuk dikelola dengan baik di mana dapat dikatakan keterlambatan pertumbuhan kinerja dalam suatu organisasi disebabkan dari bagaimana cara pimpinan dan para pegawai memandang organisasi mereka. Para ahli dan praktisi telah memahami bahwa masalah kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah untuk selalu dipertahankan karena merupakan suatu kondisi yang setiap saat dapat berubah. Permasalahan yang selalu ditemui adalah mengapa prestasi kinerja pegawai setiap waktu dapat berubah malah ada yang mengalami penurunan. Sebagai konsekuensinya, maka tugas pimpinan semakin kompleks, karena di samping mempertahankan suasana kerja yang kondusif juga harus mempertahankan dan memperbaiki kinerja pegawai di lingkungan organisasinya agar mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa penelitian, faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kompetensi. Salmiah (2004) yang berjudul analisis Kompetensi Karyawan dalam Peningkatan Kinerja pada PT. BNI 46 cabang Makassar. Temuan dalam penelitian ini menyebutkan bahwa variabel bebas yang diteliti terdiri dari pendidikan, pengetahuan, keterampilan, profesional kerja dan penguasaan teknologi secara keseluruhan (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial, pengetahuan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Monitoring dan evaluasi kinerja pegawai dilakukan untuk memberi informasi kepada pegawai yang bersangkutan, sehingga mengetahui kualitas dan produktivitas kerja yang telah dilaksanakan. Dalam hal ini evaluasi kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, mengembangkan keterampilan, meningkatkan sikap kerja, membuat keputusan kompensasi yang baik, meningkatkan komunikasi dan kerjasama dengan para pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator pendidikan, kualitas dan kuantitas pekerjaan, disiplin kerja, loyalitas dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu analisis fakta dan data-data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu: menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga administrasi Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin. Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap dan umumnya dapat berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian. Populasi dalam penelitian ini seluruhnya berjumlah 30 orang dan kesemuanya merupakan pegawai negeri sipil pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin. Metode analisis data dalam penelitian ini ialah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah serta melakukan pengujian hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis secara deskriptif mengenai analisis kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja staf administrasi Universitas Hasanuddin. Metode analisis regresi berganda untuk

menganalisis kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi Universitas Hasanuddin

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penghitungan korelasi parsial seperti tampak pada berikut, korelasi antara variabel Kinerja karyawan dengan variabel pengetahuan dimana variabel keterampilan, sikap dan pengalaman sebagai variabel kontrol, diperoleh angka 0,623 dengan arah korelasi positif. Karena nilai bergerak mendekati angka satu penuh berarti hubungan antara variabel pengetahuan dan variabel Kinerja karyawan semakin kuat.

Hal ini berarti bahwa dengan memperhitungkan besarnya kontribusi keterampilan, Sikap dan pengalaman terhadap Kinerja karyawan, masih ada korelasi positif antara pengetahuan dengan Kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi dukungan pengetahuan, maka Kinerja karyawan cenderung meningkat. Demikian pula sebaliknya.

Korelasi antara variabel Kinerja karyawan dengan variabel keterampilan dimana variabel pengetahuan, sikap dan pengalaman sebagai variabel kontrol, diperoleh angka 0,426 dengan arah korelasi positif. Karena nilai masih berada di pertengahan antara nol dengan angka satu berarti hubungan antara variabel keterampilan dan variabel Kinerja karyawan sedang. Hal ini berarti bahwa dengan memperhitungkan besarnya kontribusi pengetahuan, Sikap dan pengalaman terhadap Kinerja karyawan, masih ada korelasi positif pada taraf sedang antara keterampilan dengan Kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi dukungan keterampilan, maka Kinerja karyawan cenderung meningkat. Demikian pula sebaliknya.

Begitu pula korelasi antara variabel Kinerja karyawan dengan variabel Sikap, dimana variabel pengetahuan, keterampilan dan pengalaman sebagai variabel kontrol, diperoleh angka 0,740 dengan arah korelasi positif. Hal ini berarti bahwa dengan memperhitungkan besarnya kontribusi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman terhadap Kinerja karyawan, masih ada korelasi positif pada taraf yang kuat antara Sikap dengan Kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi sikap kerja karyawan, maka Kinerja karyawan cenderung meningkat. Demikian pula sebaliknya.

Begitu pula korelasi antara variabel Kinerja karyawan dengan variabel pengalaman, dimana variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai variabel kontrol, diperoleh angka 0,541 dengan arah korelasi positif. Hal ini berarti bahwa dengan memperhitungkan besarnya kontribusi pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap Kinerja karyawan, masih ada korelasi positif pada taraf sedang antara Sikap dengan Kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, maka Kinerja karyawan cenderung meningkat. Demikian pula sebaliknya.

Selanjutnya Uji F atau uji signifikansi regresi, digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Derajat kebebasan yang digunakan 0,05. Apabila nilai F hasil penghitungan lebih besar daripada nilai f menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat diterima.

Hasil analisis dapat dilihat dari output spss tabel anova sebagai berikut.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114.897	4	28.724	8.697	.000 ^a
Residual	82.569	25	3.303		
Total	197.467	29			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Tenaga Administrasi, Sikap Tenaga Administrasi, Pengetahuan Tenaga Administrasi, Keterampilan Tenaga Administrasi

b. Dependent Variable: Total Kinerja

Tingkat signifikansi dari uji ANOVA atau F-Test, diperoleh Fhitung 8,697 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000a karena probabilitas (tingkat signifikansi) ini lebih kecil daripada 0,05 dan nilai Ftabel adalah 3,01 (df1/N1 pembilang=4 dan df2/N2 penyebut=25) lebih kecil dari Fhitung, maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja tenaga administrasi di Fakultas Kedokteran Gigi Unhas Unhas. Dengan kata lain, pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman tenaga administrasi secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi di Fakultas Kedokteran Gigi Unhas Unhas.

Uji signifikansi parsial atau biasanya lebih dikenal dengan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah/masing-masing/satu per satu. Derajat signifikansi yang digunakan 0,05, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat (Y). Pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.996	3.612		2.214	.036
Pengetahuan Tenaga Administrasi	1.454	1.231	.232	2.182	.024
Keterampilan Tenaga Administrasi	1.950	1.152	.359	2.693	.013
Sikap Tenaga Administrasi	4.088	1.014	.755	4.032	.000
Pengalaman Tenaga Administrasi	.537	.749	.127	2.717	.048

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Untuk variabel pengetahuan Nilai thitung diperoleh sebesar 2,182 lebih besar dari ttabel 1,697 dengan tingkat harga Sig. (uji 2 sisi) $0,024 < 0,05$ yang berarti sangat signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Untuk variabel keterampilan Nilai thitung diperoleh sebesar 2,693 lebih besar dari ttabel 1,697 dengan tingkat harga Sig. (uji 2 sisi) $0,013 < 0,05$ yang berarti sangat signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja. Untuk variabel Sikap Nilai thitung diperoleh sebesar 4,032 lebih besar dari ttabel 1,697 dengan tingkat harga Sig. (uji 2 sisi) $0,000 < 0,05$ yang berarti sangat signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel Sikap mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

Untuk variabel Pengalaman Nilai thitung diperoleh sebesar 2,717 lebih besar dari ttabel 1,697 dengan tingkat harga Sig. (uji 2 sisi) $0,048 < 0,05$ yang berarti sangat signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja. Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Analisis penelitian ini menggunakan output SPSS pada lampiran regresi "Model Summary". Dari tabel tersebut didapatkan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1,879. Maka dari itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi. Wibowo (2007:86) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Salmiah (2004) yang menemukan bahwa kompetensi berupa pengetahuan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada PT. BNI 46 Cabang Makassar. Nasution (1996:10) bahwa pengetahuan berkeanaan dengan perkembangan dan perubahan kelakuan yang dididik. Pengetahuan bertalian dengan transmisi pengetahuan, sikap, kepercayaan, keterampilan dan aspek-aspek kelakuan lainnya kepada pegawai. Pendidikan adalah proses mengajar dan belajar pola-pola kelakuan manusia menurut apa yang diharapkan secara betahap akan mengalami perubahan, baik langsung maupun tidak langsung, sehingga proses kedewasaan akan terjadi pada diri manusia yang berkemampuan. Melalui pendidikan seseorang akan meningkatkan kualitas hidupnya serta mampu mengatasi masalah dalam kehidupannya. Hasil analisis menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi. Secara deskriptif keterampilan tenaga administrasi termasuk dalam kategori terampil. Hal ini disebabkan seringnya pegawai diikutkan dalam pelatihan-pelatihan baik secara lokal maupun di tingkat nasional. Undang-undang No. 13/2003 tentang ketenaga kerjaan: pasal 1 (10) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salmiah (2004)

yang menemukan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kebijakan pimpinan untuk memberikan/mendorong tenaga administrasi untuk mengikuti pelatihan merupakan langkah yang sangat tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja dan keterampilan tenaga administrasi. Siagian (1988:238), bahwa terdapat manfaat dari penyelenggaraan program pelatihan, yaitu: peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan, terwujudnya hubungan yang secara serasi antara atasan dan bawahan dan terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Dalam pelatihan tercakup didalamnya kesempatan belajar, tidak terbatas pada upaya perbaikan performance pekerja pada pekerjaan sekarang saja, tetapi mempunyai jangkauan yang lebih luas. Peningkatan keterampilan tenaga administrasi pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin sangat mutlak dilakukan dengan melihat beban kerja dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap tenaga administrasi sangat besar terutama tenaga administrasi dapat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan bidangnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tenaga administrasi akan mempengaruhi sikap pegawai dalam berbuat dan bertindak. Wibowo (2009:110) Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Setiabudi (2006) yang mengemukakan sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Makassar. Hasil ini didukung oleh Thoha (1991:186), yang mengemukakan bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dan interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Maksudnya ini merupakan formula psikologi dan mempunyai kandungan pengertian bahwa perilaku seseorang itu tidak hanya ditentukan oleh dirinya sendiri tapi juga dipengaruhi oleh lingkungannya, dengan demikian lingkungan juga mempunyai peranan besar dalam mempengaruhi perilaku seseorang. Moekijat (1999:45) mengemukakan bahwa perilaku organisasi merupakan pengetahuan dasar untuk membantu mengembangkan kemampuan, memecahkan masalah-masalah sebagai seorang manajer. Tujuan utama kita adalah mempelajari bagaimana memanfaatkan individu-individu dan kelompok-kelompok sebagai sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan sangat menentukan arah kehidupan perusahaan. Manusia sebagai individu mempunyai perilaku (behavior) dan sikap (attitude) yang berbeda satu dengan yang lain. Perilaku dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk merefleksikan efisiensi dan efektivitas kinerja tenaga administrasi. Kecenderungan organisasi menggunakan beberapa kompetensi seperti, kemampuan pegawai, sikap, perilaku, dan tanggung jawab sebagai refleksi efisiensi dan efektivitas individu dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilan. Sejumlah kompetensi dapat dianggap menentukan kesuksesan seorang pegawai atau karyawan.

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi pada Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tenaga administrasi akan mempengaruhi pengalaman pegawai dalam berbuat dan bertindak. Robert A. Roe (2001:73) mengemukakan "Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing" Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Dewinanti (2008) yang meneliti mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara III Deli Serdang-2 Sel Karang Galang. Hasil penelitian menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Baik analisis korelasi sederhana, korelasi parsial, maupun secara simultan, ditemukan terdapat hubungan pengaruh positif yang signifikan antara variabel pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman terhadap variabel kinerja tenaga administrasi Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan tenaga administrasi, semakin bagus keterampilan yang dimiliki, semakin baik sikap kerja, dan semakin banyak pengalaman tenaga administrasi, maka semakin meningkat pula kinerja tenaga administrasi Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin. Sebaliknya semakin rendah pengetahuan tenaga administrasi, kurangnya keterampilan yang dimiliki, sikap kerja yang kurang baik, dan kurangnya pengalaman tenaga administrasi, maka semakin rendah pula kinerja tenaga administrasi Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin. Terdapat tingkat korelasi/hubungan kuat yang signifikan dan arah positif antara variabel dependent kinerja dengan variabel bebas pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman tenaga administrasi FK Gigi Unhas secara bersama-sama/simultan.

Referensi :

- Abdurrahman, A., 1982. Ensiklopedia Ekonomi Perdagangan, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Alimin, Shadik, 2004. Pengembangan Diri Menuju Kompetensi Optimal, Harvarido, Jakarta.
- Anwar, Arifin, 2000. Penilaian Kinerja dan Prestasi Kerja, Tarsito, Bandung.
- Beer, Keenoy and Keenoy and Spector, Antony, 2004. Human Resource Management and Development, Sage, London.
- Betris, Michele, 2000. The Performance and High Work by Human Resource, Prentice Hall, Ohio.
- Cushway, Barry, 1996. Human Resurce Management, Perencanaan, Analisis, Kinerja, PT. Gramedia, Jakarta.
- Donald, McEachern, Thomas, 2007. Competence of Personal in Prospective Theories, <http://www.Journal human resource management.com.id>.
- Evayanti, 2002. Penempatan SDM dalam Tinjauan kualitas Pendidikan, Harvindo, Jakarta.

- Gomes, F. Cardoso, 1995. *Managemen SDM*. Penerbit Andi, Jakarta.
- Gouzaly, Saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Gulick, Johnson, 2004. *Human Resouce Management: Prestation Perspectif*, <http://humanresource.com>.
- Handoko, T. Hani, 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasam, Hamda, 2003. *Peranan Pendidikan terhadap Kualitas SDM*, Bina Ilmu, Solo..
- Hasibuan, Melayu S.P., 1990. *Organisasi dan Motivasi*. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Hatta, Darmaji, 2000. *Kemandirian SDM dalam Pengembangan Skill Kerja*, Pustaka Jaya, Jakarta.
- Kadir, Abdul, 2003. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next Generation*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan pertama, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Martopo, Anshary, 2004. *Peningkatan Kompetensi Menuju SDM Berkualitas*, Tarsito, Bandung.
- McKenna, Eugene, 2004. *The Essence: Managemen Sumber Daya Manusia*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Mulianto, Darman, 2005. *Pelatihan: Suatu Pencerahan Kualitas SDM*, Tarsito, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nelson, Neil, 2004. *Human Resource Management in Strength Quality Prospective*, McGraw Hill, New York.
- Prabu, Anwar, 2005. *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No. 6 Desember 2005.
- Siagian, Sondang P., 1983. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Adminsitasi*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Ritzer, George, 2004. *The Human Resource in Management*, Prentice Hall, Ohio.
- Rivai, Veithzal, 2008. *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*, PT. Gramedia Widia Sarana, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, 2007. *Perilaku organisasi*, Penerjemah Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Lengkap, Pearson Education, Inc, Upper Saddle River, New Jersey.
- Ruky, S. Achmad, 2002. *Managemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sarwoto, 1979. *Dasar-Dasar Organisasi Management*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sarwoto, 1996. *Dasar-dasar Organisasi dalam Managemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Satria, Sutopo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*, Refika, Aditama, Bandung.
- Schein, Spanicquet, 2004. *Human Resource Quality and Competence*, <http://humanresource.com>.
- Shin Shun, Lee, 2000. *The Educational is Very Infortand for Us*, Addison- Wesley, New York.
- Siagian, Sondang, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 8 Bumi Aksara, Jakarta.
- Silalahi, H. Umar, 2002. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia, Jakarta.
- Sofyandi, Herman, Garniwa, Iwa, 2007. *Perilaku Organisasional*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Stephen, Bonde, 2004. *Competence in Technology and Potency of Human Resource*, Addison-Wesley, New York.

- Stoner, Wastem, 2004. Human Resource Management, McGraw Hill, New York.
- Storryl, Storey, 2003. Managing Resource and Relation, McGraw Hill, New York.
- Suab, Shistasinur, 2000. Kemajuan Teknologi Abad 21. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Sudirman, MT, 2003. Bentuk-bentuk Pelatihan Kompetensi SDM. Embun, Surabaya.
- Terry, George R., 2005. Human Resource Management, McGraw Hill, Ohio.
- Tirtayadi, Nugroho, Musa, 1999. Pendidikan dalam Pengalihan Potensi Personal, Salemba Empat, Jakarta.
- Triton PB., 2009. Mengelola Sumber Daya Manusia. Oryza, Yogyakarta.
- Umar, Hertifah, 2004. Motivasi, Partisipasi dan Good Governance., Gramedia, Jakarta.
- Umar, Husain, 2000. Riset SDM dalam Organisasi. Gramedia, Jakarta.
- Walker, James W., 1980. Human Resources Planning. McGrawth-Hill, Inc., New York.
- Walton, Willmott H. 2004. The Plexible Firm of Human Resource Development. London School of Economic, London.
- Wardono, Sasmita, 2000. Peningkatan Keterampilan SDM, Mandar Maju, Jakarta.
- Wardoyo, Darmin, 2005. Tingkat Pendidikan Implementasi Dunia Kerja, Salemba Empat, Jakarta.
- Werther, William, B., Jr. dan Keith Davis, 1996. Human Resources and Personnel Management, McGraw-Hill Publications, Inc., New York.
- Wibowo, 2009. Manajemen Kinerja. Edisi ke 2. Rajawali Pers, Jakarta.
- Widya, Puspita, 2004. Aplikasi Pelatihan Berbasis Kompetensi, Salemba Empat, Jakarta.
- Winardi, 2001. Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen. Rajagrafindo Persada, Jakarta.