

# Kontribusi Kompetensi Dan Komitmen Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pts Di Kota Bandung

**Agung M Taufik**

Jurusan Manajemen STIE STEMBI – Bandung Business School

**Ai Rohayati**

Peneliti Junior STIE STEMBI – Bandung Business School

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) kondisi kompetensi, komitmen dan kinerja tenaga kependidikan pada PTS di Kota Bandung, (2) bagaimana pengaruh kompetensi dan komitmen secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTS di Kota Bandung, dan (3) bagaimana pengaruh kompetensi dan komitmen secara parsial terhadap kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung.*

*Penelitian ini bersifat deskriptif dan asosiatif. Unit analisis penelitian ini adalah tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung dengan unit pengamatan tenaga kependidikan beserta pimpinan PTS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling (sampling Aksidental) dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden. Alat analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.*

*Hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Analisis deskriptif dari hasil penelitian terlihat bahwa kondisi kompetensi tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung sudah tinggi. Potret kondisi komitmen organisasi tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung juga tinggi, sedangkan kondisi kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung menurut persepsi pimpinan PTS sudah baik. Secara simultan, kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung. Sedangkan secara parsial, kompetensi dan komitmen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung. Kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja tenaga kependidikan dibandingkan dengan komitmen organisasi tenaga kependidikan*

**Kata Kunci :** *Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kinerja Individu*

## **PENDAHULUAN**

Tenaga kependidikan menempati peran sebagai tenaga administrasi dengan tugas seperti yang dinyatakan dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 (1) "Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan

pada satuan pendidikan". Berdasarkan aturan tersebut maka sangat jelas bahwa tenaga kependidikan tidak hanya berperan membantu Perguruan Tinggi dalam urusan administrasi melainkan meliputi beberapa kegiatan penting perguruan tinggi seperti pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis. Peran yang dilakukan tenaga kependidikan lebih bersifat pengembangan

organisasi perguruan tinggi seperti memberikan layanan prima, efisiensi dan efektivitas manajemen perguruan tinggi, serta mengembangkan hubungan kerjasama perguruan tinggi. Keberadaan tenaga kependidikan di perguruan tinggi memiliki peran cukup strategis dalam pengembangan mutu Perguruan Tinggi Swasta. Untuk itu, peran-peran tersebut harus dilakukan oleh orang-orang yang memiliki kompetensi yang tinggi dan komitmen yang kuat sehingga hasil kerjanya akan berdampak positif terhadap perkembangan Perguruan Tinggi Swasta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) bagaimana kondisi kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung, (2) bagaimana pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung, (3) bagaimana pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja

Menurut **Spencer** dalam **Moehariono (2010 : 8)**, kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat (*causally related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan serta kompetensi, yang terdiri atas : motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*), keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) yang diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif atau sifat (*trait*) yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk memperoleh suatu hasil.

**Backer, Huselid and Ulrich dalam Tjuju Yuniarsi dan Suwatno (2009:22-23)** menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (*keterampilan*) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kerjanya.

Kinerja individu optimal akan tercapai, apabila dalam melaksanakan proses kerja karyawan memiliki kompetensi tinggi didukung oleh karakteristik lainnya, yaitu keterikatan, motivasi dan kepuasan kerja (**Mangkuprawira, 2009**).

**H1** : Secara simultan, semakin tinggi kompetensi dan Komitmen organisasi maka kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung akan semakin baik.

### Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi (**Greenberg dan Baron, 1993 dalam Liche Seniati Chairy 2002:1**). Sependapat dengan Greenbrerg, **Mowday, Porter, dan Steers, 1982 dalam Liche Seniati Chairy (2002:1)** mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Steer, 1983 dalam Muhammad (2011)**, suatu bentuk ikatan kerja yang kuat bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Berarti karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik.

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula (**Angel dan Perry, 1981 dalam Muhammad 2011**).

Komitmen dianggap penting bagi organisasi karena: (1)Pengaruhnya pada turnover, (2) Hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan (Morrison, 1997 dalam Wulandari 2011).

H2a : Semakin tinggi kompetensi maka kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung akan semakin baik.

H2b : Semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung juga akan semakin baik

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif Verifikatif karena menggarbnmkan variabel-variabel penelitian dan mengamati hubungan variabel-variabel tersebut dari hipotesis yang teiah dibuat secara sistematis melalui pengujian statistik (Sugiyono:2013).

Variabel-variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam indikator, skala pengukurannya. Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel yang mempengaruhi atau *independent variabel* yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Komitmen organisasi ( $X_2$ ) sedangkan variabel yang dipengaruhi atau *dependent variabel* adalah Kinerja pegawai.

Variabel kompetensi dijabarkan dalam lima indikator meliputi : (1) Motif, (2) sifat/ciri bawaan, (3) konsep diri, (4) pengetahuan, dan (5) keahlian/ keterampilan. Adapun variabel komitmen organisasi dijabarkan ke dalam tiga indicator yaitu : (1) komitmen afektif, (2) komitmen berkelanjutan, dan (3) komitmen normative. Variabel kinerja individu pada penelitian ini di jabarkan dalam 8 indikator, yaitu : (1) sikap setia, (2) prestasi kerja, (3) tanggungjawab pada pekerjaan, (4) ketaatan, (5) kejujuran, (6) kerjasama, (7) prakarsa, (8) kepemimpinan.

Penentuan sampel data dilakukan dengan mengacu pada teknik Aksidental (*Non probability Sampling*). Unit analisis penelitian ini adalah tenaga kependidikan PTS di Kota

Bandung. Dengan menggunakan rumus iterasi, maka jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah 116 tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung.

Untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen maka dalam penelitian ini akan menggunakan analisis regresi. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random/stokastik, yang berarti mempunyai distribusi *probabilistic*. Variabel *independen*/bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang). Ada lima cara untuk menguji regresi yaitu : uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

Setelah diketahui hasil dari keempat uji diatas selanjutnya dilakukan analisis dengan regresi linier berganda. Dalam analisis regresi akan dicari persamaan regresi (koefisien regresi) dan koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui elastisitas variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), persamaan ini akan digunakan untuk melihat seberapa besar perubahan pada variabel independen yang akan mempengaruhi variabel dependen. Dan terakhir akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian yang diajukan dengan menggunakan uji F dan uji t.

### HASIL PENELITIAN

Proses pengumpulan data pada penelitian ini diawali dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 tenaga kependidikan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Bandung sebagai sampel responden untuk dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil pengujian validitas, semua item pernyataan dalam kuesioner memiliki  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel . Dengan demikian, setiap pernyataan pada kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat dianalisa lebih lanjut. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik karena

memiliki  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan demikian, pernyataan setiap variabel pada kuesioner tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dianalisa lebih lanjut.

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 120 tenaga kependidikan yang tersebar pada institut, universitas, politeknik, sekolah tinggi dan akademi di Kota Bandung. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan mengunjungi beberapa perguruan tinggi swasta yang paling dahulu ditemui. Setelah kuesioner terkumpul maka peneliti melakukan tabulasi data berdasarkan jawaban responden dengan memberikan angka berupa skor disetiap masing-masing pernyataan dengan menggunakan skala likert.

Menurut **Spencer and Spencer**, indikator kompetensi meliputi motif (*motive*), sifat atau cirri bawaan (*trait*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). Variabel ini terdiri dari 5 item pernyataan yang di jawab oleh pimpinan langsung tenaga kependidikan yang terpilih sebagai responden. Dari kelima indikator pernyataan diatas dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Bobot Variabel “Kompetensi”**

Indikator	Bobot	Persentase Dari Bobot Optimal	Kategori
Motif ( <i>Motive</i> )	443	73.8%	Tinggi
Sifat/Ciri Bawaan ( <i>Trait</i> )	500	83.3%	Tinggi
Konsep Diri ( <i>Self Concept</i> )	410	68.3%	Tinggi
Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )	419	69.8%	Tinggi
Keterampilan ( <i>Skill</i> )	466	77.1%	Tinggi
Total	2238		
Rata-rata	447.6	74.6%	<b>Tinggi</b>

Sumber : data diolah

Dari Tabel 1 diatas terlihat bahwa secara rata-rata bobot faktor “kompetensi” diatas adalah sebesar 447.6. Nilai tersebut berada pada rentang 408 - 503 ini berarti tingkat persepsi pimpinan PTS akan “kompetensi” tenaga kependidikan berada pada kategori “tinggi”. Hal ini memperlihatkan bahwa kelima indikator kompetensi tenaga kependidikan ini

dinilai sudah tinggi namun masih belum optimal.

Menurut **Mayer and Allen** variabel komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Dari ketiga indikator pernyataan diatas dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Bobot Variabel “Komitmen Organisasi”**

Indikator	Bobot	Persentase Bobot	Kategori
Komitmen Afektif	471	78.5%	Tinggi
Komitmen Berkelanjutan	431	71,8%	Tinggi
Komitmen Normatif	471	78,5%	Tinggi
Total	1373		
Rata-rata	457.7	76.3%	<b>Tinggi</b>

Sumber : data diolah

Dari Tabel 2 diatas terlihat bahwa secara rata-rata bobot variabel “komitmen organisasi” diatas adalah sebesar 457,7. Nilai tersebut berada pada rentang 408 - 503 ini berarti bahwa tenaga kependidikan sudah memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi sehingga tidak mungkin tenaga kependidikan keluar/pindah kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel ini tidak bermasalah karena dianggap sudah tinggi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (**Malayu, 2007**). Variabel kinerja ini terdiri dari 8 item pernyataan, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Bobot Variabel “Kinerja Tenaga Kependidikan”**

Indikator	Bobot	Persentase Bobot	Kategori
Sikap Setia	488	83.3%	Baik
Prestasi Kerja	455	75.8%	Baik
Tanggung Jawab pada Pekerjaan	474	79.0%	Baik
Ketaatan	457	76.2%	Baik
Kejujuran	472	78.7%	Baik
Kerjasama	487	81.2%	Baik
Prakarsa	486	81.0%	Baik
Kepemimpinan	455	75.8%	Baik
Total	3774		
Rata-rata	471,75	78.6%	Baik

Sumber : data diolah

Dari kedelapan indikator pernyataan diatas dapat disimpulkan hasil yang kami tuangkan dalam Tabel 5.27 dibawah ini, dimana terlihat bahwa bobot rata-rata variabel "kinerja tenaga kependidikan" adalah sebesar 471,75. Nilai tersebut berada pada rentang 408 – 503 atau berada pada kategori "baik". Hal ini memperlihatkan bahwa kedelapan indikator ini tidak terlalu memiliki masalah secara signifikan. Oleh karena itu PTS di Kota Bandung harus tetap berupaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Hasil pengujian asumsi klasik untuk variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung berdasarkan data hasil penelitian diperoleh hasil : (1) kedua variabel independent tersebut tidak memiliki multikolinieritas antara masing-masing variabelnya, (2) asumsi homoskedastisitas terpenuhi, (3) dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi, dan (4) semua variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang mendekati normal.

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung adalah dengan melakukan pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.670 (nilai R-Square pada Tabel Model Summary) berikut ini :

**Tabel 4**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 <sup>a</sup>	.670	.665	3.43091	1.973

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil olahan SPSS Versi 17.0

Ini berarti, secara bersama-sama variabel kompetensi dan komitmen organisasi memberikan pengaruh sebesar 67% secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung. Adapun sisanya sebesar 33% disebabkan oleh faktor-

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 5**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2798.505	2	1399.252	118.871	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1377.227	117	11.771		
	Total	4175.732	119			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil olahan SPSS Versi 17.0

Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut ialah uji - F. Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana terlihat pada Tabel ANOVA diatas, diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 118.871. Sedangkan nilai F<sub>tabel</sub> pada taraf nyata (α) 5% dengan derajat bebas v1 = k = 2 dan v2 = n-k-1 = 120-2-1 = 117 ialah sebesar 3.09. Karena F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> maka Ho ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung.

**Tabel 6**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.859	1.264		-1.470	.144		
X1	1.238	.108	.715	11.487	.000	.728	1.375
X2	.502	.181	.173	2.777	.006	.728	1.375

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil olahan SPSS Versi 17.0

Hasil pengujian menunjukkan persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut (Lihat Tabel 6):

$$Y = 1.859 + 1.238X_1 + 0.502X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi  $X_1$  adalah 1.238 hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sebesar 1.238 satuan nilai atau sebesar 123.8% dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.
2. Koefisien regresi  $X_2$  adalah 0.502 hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel komitmen organisasi sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sebesar 0.502 satuan nilai atau sebesar 50.2% dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis diatas adalah uji - t. Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana terlihat pada Tabel *Coefficients* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebagaimana terlihat pada Tabel 6. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ialah nilai distribusi *t-student* pada taraf nyata  $\alpha = 5 \%$  dengan derajat bebas 95%.

**Tabel 7**

**Nilai  $t_{hitung}$  dari masing-masing variabel bebas**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
$X_1$	11.487	1.980	Tolak $H_0$
$X_2$	2.777	1.980	Tolak $H_0$

Sumber : Hasil Pengolahan data tabel 6

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian pengaruh variabel bebas secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $11.487 > 1.980$ . Disamping itu dengan melihat pada tabel *Coefficients*, nilai signifikan  $t(p)$  lebih kecil dari taraf  $\alpha = 5 \%$  yaitu  $0.000 < 0.05$ . Artinya semakin tinggi kompetensi tenaga kependidikan, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung.
2. Variabel komitmen organisasi terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja

tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2.777 > 1.980$ . Disamping itu dengan melihat pada tabel *Coefficients*, nilai signifikan  $t(p)$  lebih kecil dari taraf  $\alpha = 5 \%$  yaitu  $0.006 < 0.05$ . Artinya semakin tinggi komitmen tenaga kependidikan terhadap PTS tempat dia bekerja maka akan semakin baik tingkat kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan komitmen tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung. Maka jika kompetensi dan komitmen tenaga kependidikan ditingkatkan secara bersama-sama, maka kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung dengan sendirinya akan meningkat semakin baik. Kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung mayoritas dipengaruhi oleh kompetensi dan komitmen tenaga kependidikan sebesar 67%. Adapun 33% sisanya, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara parsial, kompetensi dan komitmen tenaga kependidikan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung. Kompetensi tenaga kependidikan mempunyai besaran pengaruh yang lebih kuat dan besar terhadap kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung yaitu sebesar 123,8%. Sedangkan pengaruh komitmen tenaga kerja terhadap PTS tempat dia bekerja terhadap kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung hanya sebesar 50,2%.

Untuk itu, jika PTS di Kota Bandung ingin meningkatkan kinerja tenaga kependidikannya, terlebih dahulu melakukan upaya peningkatan kompetensi tenaga kependidikan melalui : (1) penguatan konsep diri, (2) peningkatan pengetahuan dan wawasan, (3) Penguatan motif keinginan berubah menjadi lebih baik, (4) peningkatan keterampilan atau keahlian tenaga kependidikan, dan (5) peningkatan kecocokan sikap dan perilaku.

Selain meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan, PTS di Kota Bandung juga dapat meningkatkan komitmen tenaga kependidikan terhadap PTS tempat dia bekerja jika ingin meningkatkan kinerja tenaga kependidikannya. PTS dapat melakukan upaya peningkatan komitmen organisasi tenaga kependidikan melalui : (1) peningkatan semangat kerja tenaga kependidikan, (2) peningkatan rasa bangga menjadi bagian keluarga besar PTS, dan (3) peningkatan rasa memiliki dan ikatan yang kuat terhadap PTS tempat bekerja.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan data hasil penyebaran instrumen penelitian, secara deskriptif, gambaran kondisi tingkat kompetensi, komitmen dan kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung adalah sebagai berikut :
  - a. Menurut persepsi pimpinan PTS, kondisi kompetensi tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung sudah tinggi meskipun belum optimal.
  - b. Adapun kondisi komitmen tenaga kependidikan terhadap PTS tempatnya bekerja juga sudah tinggi meskipun belum optimal.
  - c. Sedangkan kondisi kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung menurut persepsi pimpinan PTS berada dalam kondisi baik meskipun belum optimal.
2. Secara simultan, kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung.
3. Secara parsial, kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kota Bandung. Kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja tenaga kependidikan dibandingkan komitmen .

Saran-saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif sebaiknya dijadikan sebagai data pendukung untuk melihat kondisi riil yang sebenarnya pada tenaga kependidikan PTS.
2. Untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan PTS di Kota Bandung, sebaiknya Pimpinan PTS lebih focus meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan PTS .

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Christine Manopo, (2011), *Competency Based Talent And Performance Management System*. Jakarta : Salemba Empat
- Edy Sutrisno, (2010), *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Firdian Puspa Wardhana (2010) “*Pengaruh Motivasi, Komitmen Profesional melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Akuntansi SLTA Di Kota Sidoarjo*” STIE Perbanas Surabaya
- Khaerul Umam, (2010), *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Liche Seniati Chairy, (2002), *Seputar Komitmen Organisasi (Jurnal)*. Depok : Universitas Indonesia.
- Malayu S.P Hasibuan, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkuprawira, (2009), *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia
- Moehersono, (2010), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.Bogor : Ghalia
- Muhammad Rizki Nur Kurniawan (2011). “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Organisasi Publik*” Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

- 
- Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1974,  
*Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan  
Pegawai Negeri Sipil*
- Spencer. & Spencer, (1993) *Competence at  
work*. Canada: John Wiley & Sons. Inc
- Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan  
Pengembangan Kompetensi SDM*.  
Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono, (2013), *Metode Penelitian Bisnis*,  
Bandung : Alfabeta,
- Suyadi Prawirosentono, (2008), *Manajemen  
Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja  
Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, (2008),  
*Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Bandung : Alfabeta
- Wibowo, (2012), *Manajemen Kinerja*. Jakarta :  
Raja Grafindo Persada
- Wulandari, Nur Endah, (2011). "*Pengaruh  
partisipasi penyusunan anggaran Terhadap  
kinerja aparat pemerintah Daerah :  
Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi  
sebagai variabel moderating (Studi empiris  
pada Pemerintah Daerah Kabupaten  
Demak)*" Fakultas Ekonomi Universitas  
Diponegoro Semarang.